



Universidade de Aveiro Departamento de Ciências Sociais,
2011 Políticas e do Território

**Luísa Maria
Morais Martins**

**Sociedade Voluntária: motivação e
características em 2011**



**Luísa Maria
Morais Martins**

**Sociedade Voluntária: motivação e
características em 2011**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciência Política, realizada sob a orientação científica do Prof. Doutor Carlos Sangreman do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro.

O Júri

Presidente

Professor Doutor Varqa Carlos Jalali

Professor Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

Arguente

Professora Doutora Rosana de Lemos de Sousa Albuquerque

Professora Auxiliar da Universidade Aberta

Orientador

Professor Doutor Carlos Eduardo Sangreman Proença

Professor Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

Agradecimentos

Dedico este trabalho à minha família e amigos.

À Teresinha por ter sido a minha primeira “revisora”. Ao Álvaro e à Joana pela disponibilidade que me prestaram.

Ao Prof. Doutor Sangreman pela sua orientação.

A todos os que me inspiram.

Palavras-Chave

Voluntariado, Motivação, Utilidade, Bem-estar, Voluntários

Resumo

Estudar a realidade do trabalho voluntário em Portugal não é novidade, nem é um fenómeno recente, mas afigurou-se antes como necessário, sobretudo se tivermos em consideração que este tema é amplo. Este varia tanto nas áreas geográficas de intervenção como nas áreas de trabalho e ainda, na diversidade de pessoas, pertencentes a diversos estatutos sociais, com diferentes níveis de educação, idade, motivação, história de vida e expectativas, que decidem realizar voluntariado.

Esta dissertação pretende avaliar as motivações e características da sociedade voluntária.

Propõe-se divulgar as mais significativas características existentes nos voluntários, no caso português, bem como o levantamento nas suas motivações para contribuírem para o trabalho voluntário, a fim de encontrarmos padrões, que possam favorecer as próprias organizações nas suas campanhas de recrutamento e sensibilização.

Keywords

Volunteer Motivation, Utility, Wellness, Volunteer

Abstract

Studying the reality of volunteer work in Portugal is not new, nor is a recent phenomenon, but it seemed rather necessary, especially if we consider that this topic is diverse. Probabilities to volunteer vary both in geographical areas of intervention and areas of work and also in background, social status, education, age, motivation and expectations of the volunteers.

This dissertation aims to evaluate the motivations and characteristics of the Portuguese volunteer society.

The purpose of this dissertation is to estimate the most significant features existing in the Portuguese volunteers and to evaluate their motivations on contributing to volunteer work in order to find patterns that may help organizations in their consciousness and recruitment campaigns.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS	10
LISTA DE ABREVIATURAS.....	11
I CAPÍTULO - INTRODUÇÃO	13
OBJECTIVO, JUSTIFICAÇÃO E MOTIVAÇÃO PARA O TEMA	13
DELIMITAÇÃO DO TEMA E QUESTÃO DE PESQUISA	15
CONTORNO DA DISSERTAÇÃO.....	19
II CAPÍTULO - OPÇÕES METODOLÓGICAS	23
2.1. INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	24
2.2. ESTRUTURA DO INQUÉRITO	26
III CAPÍTULO – ESTADO DA ARTE: DEFINIÇÕES E CONTEXTUALIZAÇÕES	29
3.1. UTILIDADE E BEM-ESTAR	29
3.2. DEFINIÇÃO DE VOLUNTARIADO.....	32
3.3. LEGISLAÇÃO PORTUGUESA PARA VOLUNTARIADO E VOLUNTÁRIOS	34
3.4. VOLUNTARIADO NA HISTÓRIA.....	35
3.5. TIPOLOGIAS DE VOLUNTARIADO (SEGUNDO UNV)	36
3.5.1. <i>Ajuda mútua ou auto-ajuda</i>	36
3.5.2. <i>Filantropia ou serviço aos outros</i>	36
3.5.3. <i>Participação</i>	37
3.5.4. <i>Campanhas ou advocacia</i>	37
3.6. A IMPORTÂNCIA DO VOLUNTARIADO.....	37
3.7. BENEFÍCIOS PARA O VOLUNTÁRIO	38
3.8. O VOLUNTARIADO MISSIONÁRIO	38
3.9. VOLUNTARIADO MISSIONÁRIO EM PORTUGAL	40
3.10. ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS DE VOLUNTARIADO EM PORTUGAL	42
3.11. A IMPORTÂNCIA DA COMUNIDADE	45

3.12.	MOTIVAÇÕES PARA REALIZAR VOLUNTARIADO	47
3.13.	OS MOTIVOS INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS	49
3.14.	O INDIVÍDUO QUE FAZ VOLUNTARIADO	53
3.14.1.	<i>O nível socioeconómico</i>	53
3.14.2.	<i>Redes interpessoais</i>	54
3.14.3.	<i>Características Demográficas</i>	55
3.14.4.	<i>Personalidade</i>	56
IV	CAPÍTULO - ANÁLISE EMPÍRICA DOS DADOS	58
4.	MÉTODO	58
4.1.	SELECÇÃO DA AMOSTRA	58
4.2.	PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS E ANÁLISE DOS DADOS	58
4.3.	PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS VOLUNTÁRIOS	59
4.4.	PERFIL MOTIVACIONAL DOS VOLUNTÁRIOS	65
4.4.1	<i>Reflectir sobre o significado do voluntariado</i>	65
	<i>Aprender, de forma a ser um melhor cidadão/crescimento pessoal</i>	66
	<i>Contribuir para a justiça social</i>	66
4.4.2	<i>Integrar uma organização de voluntariado</i>	66
4.4.3	<i>Conhecer outro país</i>	66
4.4.4	<i>Aprender outra língua</i>	67
4.4.5	<i>Desenvolver novas habilidades</i>	67
4.4.6	<i>Procura de aventura</i>	67
4.4.7	<i>Conhecer e partilhar experiências com outros voluntários</i>	68
4.4.8	<i>Melhorar a minha situação profissional</i>	68
4.4.9	<i>Ocupar o meu tempo livre</i>	68
4.4.10	<i>Fazer amigos</i>	69
4.4.11	<i>Análise das conquistas dos voluntários</i>	69
4.4.12	<i>Características comuns/estilo de vida</i>	71
4.5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	74
V	CAPÍTULO - CONCLUSÃO	85
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

ANEXOS	97
ANEXO I - INQUÉRITO.....	97
ANEXO II – ÁREA DE ACTIVIDADES EM PERCENTAGEM	102

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Sector da Sociedade Civil em Portugal - 2002	45
Tabela 2 – Tipos de Motivações.....	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Género.....	59
Gráfico 2 – Grau de Instrução	60
Gráfico 3 – Situação Profissional.....	61
Gráfico 4 – Escalões de Rendimento Mensal.....	61
Gráfico 5 – Posição Religiosa	62
Gráfico 6 – Frequência da participação nos actos de culto	63
Gráfico 7 – Áreas de trabalho.....	63
Gráfico 8 – Conhecimento de projecto de voluntariado.....	64
Gráfico 9- Frequência do exercício de voluntariado	65
Gráfico 10 – As conquistas dos voluntários	69
Gráfico 11 – Análise do acesso a realizações dentro da organização	70
Gráfico 12 – Realização pessoal como voluntário	71
Gráfico 13- Valorização/Reconhecimento por terceiros	71
Gráfico 14 – Níveis de felicidade.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS

BES – Bem-estar Subjectivo

ONG's – Organizações Não Governamentais

UNV– United Nations Volunteers

FEC – Fundação Evangelização e Culturas

IDL's – Instituições de Desenvolvimento Local

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

PIB – Produto Interno Bruto

Trabalhadores ETI – Equivalentes a tempo inteiro

ONGD – Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento



I CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

Objectivo, justificação e motivação para o tema

Esta dissertação tem como objecto de estudo encontrar respostas para algumas perguntas que se colocam, como: compreender o que motiva a sociedade para o voluntariado, quem são os voluntários e que características têm em comum. A análise do caso português é o foco principal do nosso trabalho.

Estudar a realidade do trabalho voluntário em Portugal não é novidade, nem é um fenómeno recente, mas afigura-se, antes, como necessário, sobretudo se tivermos em consideração que este tema é amplo. Este varia tanto nas áreas geográficas de intervenção como nas áreas de trabalho, sendo que muitos autores consideram que muito há a explorar.

Parece-nos, no entanto, que o voluntariado tem sofrido muitas alterações nas últimas décadas, já que deixou de ser uma actividade realizada meramente por mulheres de meia-idade, domésticas e com alguma instrução, para passar a uma realidade não tão uniforme. Ainda que estejamos perante uma actividade realizada por um grupo reduzido de civis, deparamo-nos com uma diversidade de pessoas, pertencentes a diversos estatutos sociais, com diferentes níveis de educação, idade, motivação, história de vida, entre outros, que decidem realizar voluntariado. Indivíduos diferentes podem estar envolvidos nas mesmas actividades e terem objectivos distintos.

Segundo Marjorie Moore¹: “O voluntariado é o exercício máximo de democracia. Tu votas nas eleições uma vez por ano, mas quando te voluntarias, votas todos os dias sobre o tipo de comunidade em que queres viver”.

¹ Tradução para português: “Volunteering is the ultimate exercise in democracy. You vote in elections once a year, but when you volunteer, you vote every day about the kind of community you want to live in.” [em



Já José Manuel Moreira (2002) considera que: “Numa sociedade verdadeiramente livre e civilizada, o lugar central deve ser atribuído às associações e organizações voluntárias. É do fortalecimento deste sector intermédio, um sector de base voluntária, que cada vez mais depende a solução (...) para muitos problemas sociais (...)”²

O valor social acrescentado pelo trabalho voluntário é imensurável, mas a baixa participação e envolvimento da sociedade portuguesa é um facto, e tem algumas explicações. Autores como Franco, R. C. (2005) e o Centro Europeu de Voluntariado (CEV) explicam que o baixo envolvimento da sociedade portuguesa no voluntariado se deve a vários factores, nomeadamente aos 48 anos de regime autoritário, à pouca cultura cívica do país, ao elevado estatuto da classe média e média alta, mercado de trabalho de horas extras mais aliciante em termos remuneratórios, um estado que não promove voluntariado e a uma recente consciência de responsabilidade corporativa e social.

Em Portugal, Franco, Sokolowski, Hairel e Salamon, (2005) mostram que a sociedade civil (onde se incluem ONG's) envolve quase um quarto de milhão de trabalhadores equivalentes a tempo inteiro, dos quais cerca de 70% em posições remuneradas e os restantes 30% como voluntários. De acordo com este estudo, representam cerca de 4.2% da população activa portuguesa.

Assim, o interesse neste tema não se esgota no simples apontamento teórico, mas pretende constituir, também, um contributo para a mudança, para se fazer mais e melhor, apontando até alguns prismas de renovação.

Desde logo quisemos, portanto, conhecer melhor a realidade dos voluntários, compreender melhor as motivações que os levam a doar o seu tempo a uma determinada organização ou causa e a manterem-se nessa mesma organização.

Decidimos, então, escrever sobre o voluntariado, área de interesse pessoal para a mestranda.

² Moreira, José Manuel, 2002: “Ética, democracia e estado”, Principia, Cascais, s/p.



A mestrandia, que realiza voluntariado desde cedo, em primeiro lugar considera um privilégio poder realizar esta investigação. Pensamos que, de certa forma, este tema age como um critério para avaliar as suas próprias motivações, experiências e benefícios do trabalho voluntário.

Em segundo lugar, estimamos que a natureza deste estudo possa permitir, mais uma vez, comprovar que o exercício de trabalho voluntário engrandece e fortalece a sociedade civil.

Apesar do terceiro sector (conceito que desenvolveremos mais à frente, neste trabalho) se encontrar em expansão, o número de pessoas que se voluntaria não cresce na mesma proporção. Os gestores destas organizações vêm-se cada vez mais preocupados com recrutamento e retenção dos seus voluntários.

Assim, as organizações e associações, através do nosso estudo, poderão conhecer melhor quem são os voluntários, para assim melhorarem e aprofundarem as suas estratégias tanto de recrutamento como de retenção dos voluntários. Só desta forma, desenvolverão trabalhos sólidos de sucesso e contínuos.

Delimitação do tema e questão de pesquisa

Ajudar e realizar outras actividades pró-sociais, promove um melhor funcionamento da sociedade e incentiva à harmonia social. Muitas sociedades vêm a participação em actividades de voluntariado como actividades altamente desejáveis. A sociedade civil é, de diferentes modos, incentivada a realizar trabalho voluntário.

Salientado no relatório do Conselho Europeu e da Comissão Europeia (2004) “*How does the voluntary engagement of young people enhance their active citizenship and solidarity?*”, as actividades de voluntariado são uma forma de “aprendizagem não formal” que proporcionam oportunidades de aprendizagem através do trabalho que o voluntário realiza e através das experiências que vive durante a sua actividade.



Bryony (2004) explica que “as experiências de aprendizagem não formal diferem das experiências de aprendizagem formal através da sua natureza voluntária, sendo que a aprendizagem em si mesma não é o objectivo explícito”.³

No relatório do Conselho Europeu e Comissão Europeia, Regine Schoer salienta ainda que é necessário estender e aumentar o número de voluntários que trabalham no terceiro sector, de forma a atender às necessidades de bem-estar na Europa.

Em Portugal, “Trabalhadores ETI (Equivalentes a Tempo Inteiro), dos quais dois terços (70%) em posições remuneradas e os restantes em regime de voluntariado”⁴, contribuem para o sector não lucrativo, muito abaixo dos outros países da União Europeia. Constata-se, assim, que Portugal não é um país com grande taxa de participação da sociedade civil neste sector. Será por falta de consciência/interesse? Ou será falta de informação sobre o assunto que contribui para essa falta de consciência?

Segundo o estudo realizado por Raquel Franco *et al* (2005) para a Universidade de Johns Hopkins e em parceria com a Universidade Católica Portuguesa, o sector não lucrativo português tem algum significado na economia pois, em 2002, representou 4.2% do Produto Interno Bruto (PIB), envolvendo um quarto de milhão de trabalhadores, dos quais 30% são voluntários, ou seja, 75 mil voluntários.

Neste estudo, pudemos verificar ainda que uma proporção significativa da mão-de-obra do sector não lucrativo (60%) está ligada a funções nos serviços, acontecendo o mesmo na maioria dos outros países; ainda que tenham maior influência nos serviços sociais (48%) e menor na saúde e na educação, quando comparando com o resto dos outros países.

Torna-se essencial e importante encontrar formas de atrair indivíduos que participem com o seu tempo e energia no trabalho com organizações sem fins lucrativos. Perceber os

³ Hoskins, Bryony, 2004: “How does the voluntary engagement of young people enhance their active citizenship and solidarity?”, Council of Europe & European Commission - Youth Research Partnership

⁴ Campos Franco, Raquel, *et al*, 2005: “O Sector Não Lucrativo Português Numa Perspectiva Comparada”, Universidade de *Johns Hopkins*, p.1



voluntários é fundamental, como primeiro passo para um melhor processo de recrutamento e, por sua vez, para o desenvolvimento de uma estrutura social onde todos os indivíduos usufruam de um bem-estar.

O voluntariado envolve tipicamente o escolher de livre vontade, o ajudar os necessitados, e a grande maioria de voluntariado realiza-se dentro de uma comunidade, onde as normas e padrões dessa comunidade fornecem um pano de fundo para o voluntário. Ambos, tanto o voluntário como a comunidade, saem, depois de uma parceria ao nível de transferência de conhecimentos e experiências, positivamente mudados.

A principal grande pergunta da investigação está relacionada com a motivação: **o que motiva algumas pessoas a tornarem-se voluntárias?** Por outras palavras, o grande propósito da nossa investigação é delinear “como”, “porquê” e “quem” são os cidadãos que se voluntariam. Portanto, as “sub-questões” que se seguem surgem e serão examinadas neste trabalho:

- **Voluntários: quem são? Como e porquê realizam voluntariado?**
- **Quais as características comuns que podemos encontrar nas pessoas que realizam voluntariado?**
- **É o voluntário uma pessoa feliz?**
- **As motivações iniciais mantêm-se com o desenvolvimento do trabalho?**
- **Quantas horas as pessoas realizam por semana?**
- **Quais são as características típicas de uma organização voluntária?**

As unidades de observação que pretendemos prendem-se a vários aspectos: a personalidade, a motivação, características gerais (género, religião, profissão, escolaridade e rendimento) e estilos de vida (comunidade envolvente, família) de toda a comunidade voluntária em Portugal continental que queira participar nesta investigação.

Embora estudos anteriores tenham usado várias fontes com dados diferentes, os resultados da nossa pesquisa ao estado da arte são, todavia, razoavelmente consistentes e



põem em evidência uma série de influências fundamentais na decisão das pessoas participarem no voluntariado. São eles:

- Género (feminino tende a ser mais propenso a participar do que o masculino, podendo variar tendo em conta a área de intervenção);
- Idade (participação tende a um pico entre os 30 e os 60 anos);
- Educação (verifica-se maior adesão ao voluntariado entre pessoas com maior nível de escolaridade);
- Satisfação de vida (pessoas que relataram maior satisfação de vida apresentam maior probabilidade de se tornarem voluntários, embora também seja reconhecido que o voluntariado pode ter um efeito positivo no bem-estar subjectivo);
- Participação religiosa (pessoas que frequentam regularmente serviços religiosos são mais propícias a realizarem voluntariado);
- Geográfica (alguns estados-membros têm maiores taxas de participação em acções de voluntariado do que outros – neste trabalho iremos focar-nos no caso português).

Iremos também tentar identificar estes aspectos, que prevêm quem se torna um voluntário eficaz e satisfeito, a fim de ajudar as organizações e instituições a construir, sobre esse conhecimento, estratégias eficazes para o recrutamento e, por sua vez, retenção de voluntários.

Determinados estudos mostram que algumas das motivações podem estar ligadas à vontade de algumas pessoas expressarem os seus valores, procurarem satisfação na ajuda humanitária, melhorarem a sua situação profissional ou mesmo à preocupação com a comunidade.

Muitos investigadores não aceitam as razões concedidas pelos voluntários, pois estes têm tendência para reportar razões altruístas para os seus actos de voluntariado, sendo que estas são as mais aceitáveis socialmente.



Neste sentido, consideramos que conhecer as características dos indivíduos que optam pelo trabalho voluntário, bem como identificar os vários motivos que levam estes cidadãos a optarem pela área do voluntariado ou trabalho social, nos pode fornecer elementos importantes sobre as condicionantes sociais e culturais destas pessoas.

Teoricamente, os factores motivacionais para realizar voluntariado podem ser a ocupação dos tempos livres, a necessidade de conhecer e de se consciencializar mais sobre o mundo ou a vida, a necessidade de se sentir útil, ou de contribuir mais para a justiça social, o desejo de expandir a rede social (socializar e fazer amigos), o querer um desafio, entre outros. Factores estes que poderão ser cruciais na identificação de motivações intrínsecas ou extrínsecas.

Parece que o caminho mais óbvio para se começar é perguntar aos voluntários porque o fazem (o que iremos fazer através de inquérito por questionário). No entanto, esta não é necessariamente uma questão que os voluntários estejam dispostos a responder. Além do mais, os motivos são bastante complexos. Baseado em Smith (1981)⁵, a sociedade elogia o altruísmo e condena o uso de actividades de caridade para a prossecução de objectivos egoístas, tais como posição social, diversão, socialização. Há, portanto, uma inclinação para a fundamentação socialmente desejável do voluntariado.

Contorno da dissertação

O presente trabalho divide-se em 4 capítulos.

No capítulo 1, Introdução, abordámos os objectivos da pesquisa, a justificação para a escolha do tema e a sua motivação, e ainda a delimitação do tema e questões de pesquisa.

⁵ Smith, D.H.; 1981: “*Altruism, Volunteers and Volunteerism*”; Journal of Voluntary Action Research, 10(1), 21-36.



Neste primeiro ponto, procuraremos delinear objectivamente a pesquisa através da justificação da importância do voluntário na sociedade actual e ainda a importância do seu estudo, já que consideramos que o voluntariado muitas alterações tem sofrido, nas últimas décadas, deixando de ser uma actividade realizada meramente por mulheres de meia-idade, domésticas e com alguma instrução, para passar a ser uma actividade mais complexa.

Consideramos ainda que a natureza deste estudo poderá permitir perceber a razão para poucos serem os elementos da sociedade civil que realizam voluntariado.

Torna-se essencial e importante encontrar formas de atrair indivíduos que participem com o seu tempo e energia no trabalho com organizações sem fins lucrativos.

Então, procederemos à formalização de questões às quais pretendemos obter respostas através da aplicação de inquéritos à população voluntária: **o que motiva algumas pessoas a tornarem-se voluntários?** Por outras palavras, o grande propósito da nossa investigação é delinear “quem”, “porquê” e “como” os cidadãos se voluntariam através da análise do género, da idade, da escolaridade, do nível de satisfação com a vida, das práticas religiosas e do estilo de vida em geral.

No capítulo 2, apresentamos as Opções Metodológicas da pesquisa e a estrutura do inquérito por questionário. Neste ponto, optamos pela abordagem quantitativa a ser complementado com o quadro teórico. O inquérito por questionário foi o método de recolha de dados escolhido, pois confere a possibilidade ao inquirido de escolher a resposta mais correcta dentro de um universo de opções consideradas, para assim obtermos os resultados mais concretos.

No capítulo 3, quisemos abordar o Estado da Arte: Definições e Contextualizações, onde esclarecemos os conceitos da nossa pesquisa e os traços que definem o voluntariado, não só no que toca ao nosso país, mas também no que diz respeito a este género como um todo, com as suas falhas e potencialidades.

Neste capítulo analisamos as noções de **utilidade** e **bem-estar**, o **conceito de voluntariado**, a **tipologia de voluntariado**, a **importância de realizar voluntariado**, o **voluntariado missionário**, as **diferentes organizações que promovem o voluntariado**



em Portugal, e a importância da comunidade nos voluntários. Analisaremos também as principais **motivações que levam uma pessoa a realizar voluntariado e características de um voluntário.**

No capítulo 4 efectuamos a análise empírica dos dados. Ao longo deste capítulo procuraremos explicitar os diferentes procedimentos utilizados na recolha, tratamento e análise dos dados utilizados com o objectivo de testar as hipóteses anteriormente enunciadas.

No capítulo 5 apresentamos o sumário da presente investigação.

Com estes resultados pretendemos levantar questões importantes para campanhas de marketing social das organizações comunitárias locais com vista à introdução de voluntários. Assim como avaliar os padrões de motivações e estilos de vida dos voluntários.





II CAPÍTULO - OPÇÕES METODOLÓGICAS

Este capítulo tem como objectivo descrever a metodologia adoptada para este trabalho.

É a partir da metodologia de pesquisa empírica que o problema começa a ser transformado em interrogação, que deriva em hipótese, que será confirmada ou invalidada.

A metodologia usada nesta dissertação irá centrar-se no método de investigação quantitativo, segundo o qual vamos complementando com o quadro teórico existente sobre o assunto em questão, com o objectivo de uma melhor compreensão do tema.

Em investigação fala-se essencialmente em dois métodos:

Os quantitativos, caracterizados por uma lógica de recolha de dados observáveis e quantificáveis. Baseia-se na observação de factos objectivos, tendo como finalidade a validação dos conhecimentos. Este método permite a generalização dos resultados. As técnicas de recolha de informação preferenciais são a análise estatística e o inquérito por questionário;

Bem como:

Os qualitativos, caracterizados por uma análise profunda do fenómeno em estudo. Esta baseia-se na observação e descrição aliada à interpretação, mas sem tentativa de controlar os factos. Este método permite mais facilmente detectar erros de generalização. A técnica de recolha de informação mais relevante é a entrevista.

Conforme referido anteriormente, o presente trabalho será feito com recurso ao inquérito por questionário, a par da análise documental e estatística já existente.

O inquérito por questionário será aplicado aos voluntários de várias áreas de trabalho, com o desígnio principal de confrontar a sua motivação inicial para a actividade, assim como analisando as características individuais tais como o género, idade, profissão, instrução, hábitos religiosos e estilos de vida.



Pretende-se quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder à sua análise, mesmo considerando a superficialidade das respostas.

A consulta bibliográfica será também utilizada, no sentido de obter mais opiniões sobre o assunto, nomeadamente sobre os conceitos envolvidos. Pretendemos, deste modo, obter informação que permita uma melhor formulação da problemática, reformulação das hipóteses e teorias, opções metodológicas e preparação dos instrumentos de recolha de dados.

2.1. Inquérito por Questionário

Importa, antes de mais, diferenciar os termos inquérito e questionário. Entende-se por «questionário» “um conjunto de questões que se decidiu apresentar, associadas numa mesma folha ou caderno” (Moreira, 2009)⁶. Ao utilizar o termo «inquérito» queremos designar a recolha de respostas a um conjunto de questões junto de uma amostra de pessoas, de tal modo que se possa inferir quais seriam os resultados obtidos caso se tivesse inquirido todas as pessoas que constituem a população-alvo. Naturalmente que os conjuntos de pessoas a inquirir terão de ser constituídos de acordo com procedimentos que assegurem a possibilidade de extrapolação correcta ou seja, que seja uma “amostra representativa da população.” (Moreira, 2009).

É importante reflectir também que, o termo inquérito considera todo o processo, desde a definição das questões a estudar, da população-alvo e da constituição da amostra até à recolha dos dados e ao seu tratamento, tendo assim um sentido mais amplo que o questionário pois este pode ser um instrumento do inquérito, mas também restrito, pois pode ser utilizado para outros fins para além de fazer inquéritos (Moreira, 2009).

⁶ Moreira, João Manuel, 2009: “Questionários: Teoria e Prática”, Coimbra, Edições Almedina.



O público-alvo deste inquérito será uma pequena amostra do universo de voluntários portugueses. Se a amostra for retirada do universo de forma representativa, pensamos que as conclusões obtidas da amostra serão de grande fidelidade ao universo.

Tendo em conta o extenso universo de casos, pretendemos analisar apenas uma parte dos mesmos, tendo como designação «amostra do Universo»⁷. Assim, iremos analisar e retirar conclusão da amostra, para posteriormente retirarmos as conclusões para o universo. Teremos, contudo, que calcular uma amostra fidedigna, pois corremos o risco de que não corresponda à realidade do universo.

Tomando as palavras das autoras Hil, M.M, Hil, A (2000): “Se a amostra dos dados for retirada do universo de modo que seja representativa desse mesmo universo, é possível aceitar, com razoável confiança, que as conclusões obtidas utilizando a amostra possam se extrapoladas para o universo”.

Seguindo os concelhos das autoras Hil, M.M, Hil, A (2000), e no âmbito de uma análise de dados qualitativa, pretendemos analisar, entre os 360 mil voluntários⁸ existentes em Portugal, casos do universo, dos casos possíveis.

Calculamos, então, que retiraremos a amostra do “universo inquirido.”⁹ Sendo o método mais prático e pequeno, permite-nos avançar rápido com uma escala de investigação limitada. Precisaremos contudo analisar os métodos formais de amostragem que pertencem a este Universo.

O tipo de amostra formal a ser utilizado será o da amostragem estratificada, já que a amostra estratificada se trata da mais eficiente, económica e com menor probabilidade de erro.

⁷ Hil, M.M, Hil, A (2000), *Investigação por Questionário*, Lisboa, Edições Sílabo, p.42

⁸ Valor adiantado pelo “Estudo sobre o Voluntariado” realizado pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional (2008)

⁹ “Conjunto total de casos que, na prática, estão disponíveis para a amostragem e sobre os quais o investigador quer tirar conclusões.” Oposto a “Universo Alvo formado pelo conjunto total de casos” in Hil, M.M, Hil, A, 2000: *Investigação por Questionário*, Lisboa, Edições Sílabo, p.44



2.2. Estrutura do Inquérito

O inquérito que propomos é o designado “inquérito indirecto”, pois o inquirido recebe o questionário, lê e responde às perguntas, sem a presença do inquiridor.

Pretendemos propor um inquérito simples e fácil de realizar, tanto do ponto de vista do inquirido como do inquiridor, dando, sempre que possível, uma lista de hipóteses de resposta exaustiva. Se a lista de hipóteses de resposta for exaustiva e completa, conseguimos um melhor resultado. “Quanto maiores forem os auxiliares de memória maior a probabilidade de as respostas serem completas.” (Moreira, 2009). Com isto queremos dizer que, quanto mais hipóteses de escolha proporcionarmos ao inquirido, mais real e leal será a sua resposta.

Quanto à forma das perguntas, escolhemos, na sua maioria, o método de respostas fechadas, onde o inquirido terá que responder segundo alternativas fornecidas por nós.

Consideramos que a resposta fechada nos possibilita um melhor e mais fácil tratamento da informação, apesar de poderem conduzir a conclusões simples devido às respostas pouco ricas.

Quanto aos conteúdos do inquérito, são na sua maioria factos e opiniões. Apesar de o inquérito conter algumas perguntas sensíveis como o rendimento e posição religiosa, pensamos ter encontrado a estrutura menos invasiva possível.

Os tipos de perguntas são, na sua maioria, de escolha única, sendo que o inquirido escolhe apenas uma opção de resposta.

Na pergunta 7 e 13 escolhemos itens de classificação segundo a escala “influência decisiva”, “alguma influência”, “pouca influência” e “irrelevante”, onde o inquirido ordena por ordem de importância, as várias opções. É um método simples de perceber o interesse que o inquirido põe no acto de trabalho voluntário.



Nas perguntas 5 e 6, coloco itens dicotómicos (respostas sim/não) pois consideramos ser o adequado. Para nós, importa saber a relação que os inquiridos têm ou tiveram com o voluntariado. Conhecemos a limitação do uso de itens dicotómicos sim/não como sendo pouco explícitos e, por isso, somente os introduzimos em duas questões.

Nas perguntas 2 e 3 colocamos questões abertas (deixando espaço para a resposta livre do inquirido) pois não conhecemos todo o panorama de respostas dos inquiridos e consideramos que irá assegurar a representação da realidade da resposta.

Tomámos ainda em atenção o uso de linguagem simples e descomplexada, para que o questionário seja perceptível para todos os inquiridos, independentemente do seu meio cultural, nível de instrução, etc.

Sendo o inquérito relativo a questões pertinentes e relevantes para o inquirido, pensamos que o mesmo será de fácil resolução e que aquele estará disposto a colaborar com o seu melhor, pois todas as questões em causa estão claras na mente do inquirido.

As primeiras impressões são muito importantes, por isso, depois de nos apresentarmos, pedimos a cooperação do inquirido.

O inquérito pode ser consultado em anexo I.





III CAPÍTULO – ESTADO DA ARTE: DEFINIÇÕES E CONTEXTUALIZAÇÕES

Para que o tema do presente trabalho seja compreendido de forma mais clara, é necessário disponibilizar as noções e teorias associadas às palavras-chave da investigação.

Ao iniciarmos a definição de voluntariado e voluntário, notamos que são definições bem extensas. No presente trabalho iremos estudar o voluntariado formal, - trabalho voluntário realizado de forma organizada, geralmente suportado por uma organização. Por essa razão, a revisão literária do presente trabalho, realiza-se através de sete (7) subcapítulos.

Trataremos, pois, das noções de **utilidade** e **bem-estar**, de como se apresenta hoje o **conceito de voluntariado**, da **tipologia de voluntariado**, de alguns aspectos que envolvem a **importância de realizar voluntariado**, do **voluntariado missionário**, das **diferentes organizações que promovem o voluntariado em Portugal**, da **importância da comunidade nos voluntários**. Analisaremos também as principais **motivações que levam uma pessoa a realizar voluntariado** e **características de um voluntário**.

3.1. Utilidade e Bem-estar

É geralmente aceite que o voluntariado pode desempenhar um papel importante em contribuir para a felicidade e **bem-estar** das pessoas, já que, por exemplo, o voluntariado pode ajudar a construir redes sociais e a dar um senso de propósito e de pertença dentro da própria comunidade.

O autor Mellor *et al* (2009) constatou que os voluntários têm mais relações interpessoais e de vizinhança, e um bem-estar generalizado, do que os não-voluntários



Definir **bem-estar** é difícil, uma vez que este pode ser influenciado por variáveis como idade, género, meio sócio-económico e cultural.

De forma generalizada, pode-se adiantar que uma pessoa com elevado sentimento de bem-estar apresenta satisfação com a vida, a presença frequente de afecto positivo, e a relativa ausência de afecto negativo.

Podemos encontrar variadas definições para bem-estar, mas na pesquisa de McMahan (2011) constatamos que para muitos autores, como Allport (1961); Becker (1992); Coan (1977); Rogers (1961); Russell (1958); Ryff (1989), frequentemente os aspectos de bem-estar incluem a experiência de felicidade, um senso de propósito, a sabedoria, uma filosofia de vida coerente, a realização, o prazer e o amor.

Analisando a investigação de McMahan (2011) constatámos ainda que bem-estar parece girar em torno de duas filosofias: o hedonismo e o eudemonismo.

A visão predominante na filosofia do hedonismo é que o bem-estar é determinado subjectivamente, com base em três componentes: a satisfação, a presença de afecto positivo, e a ausência de afecto negativo, como se depreende, por exemplo, da análise de Diener (1984); Diener e Lucas (1999); Larson *et al.* (1985). Segundo esta visão, a soma destes três componentes é indicativo do nível geral de felicidade do indivíduo.

O eudemonismo, em segundo lugar, vê o bem-estar como a realização e cumprimento do potencial, vivendo uma vida com propósito. Exemplos de perspectivas eudomonistas dadas por este autor incluem a afirmação de Platão de que a boa vida envolve a obtenção de conhecimento ao longo da vida e a sugestão de Aristóteles de que a vida boa envolve que o indivíduo cultive as forças a favor e beneficiando a sociedade. Markus Nahas (2000) considera bem-estar como: “a integração harmoniosa entre os componentes mentais, físicos, espirituais e emocionais [...] fruto de uma avaliação subjectiva individual.”¹⁰ Ou seja, o bem-estar subjectivo (BES), percebido e avaliado por

¹⁰ Nahas, Markus, *et al.* 200 : “O pentágulo do bem-estar - base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos”. Revista Brasileira de Actividade Física e Saúde, 5 n.2, p.50



meio de experiências individuais, consiste na autoavaliação manifestada por afeitos positivos que se sobressaem aos negativos, pela satisfação global com a vida, bem como pela felicidade.

É, então, a satisfação individual outro aspecto que merece destaque, ou seja, o quanto o individuo está satisfeito, por exemplo com sua saúde, amizades, ambiente e trabalho, é importante. A satisfação, além de também ser influenciada pela capacidade funcional, é um dos elementos que compõem o BES, uma vez que está incluída no contexto da avaliação subjectiva. Assim sendo, este estudo tem como objectivos verificar a relação entre o BES e o desempenho de funções dos voluntários, em diferentes grupos etários, de ambos os sexos e diversos níveis de educação, i.e., verificar o impacto do desempenho do exercício de voluntariado, conforme a idade, o género, o nível de educação, sobre o BES.

Torna-se neste ponto necessário e imperativo a definição de utilidade. Falamos de voluntariado e voluntários, de uma acção pró-activa que transporta uma utilidade para o sujeito que realiza esta acção.

Daza (2004) considera que a teoria da utilidade é também, conceitualmente, baseada no hedonismo de Sócrates, Platão e Aristóteles, cujo conceito analisámos anteriormente. Ou seja, o objectivo final do utilitarismo é maximizar os efeitos positivos associados com prazer e minimizar a dor. O prazer está associado à felicidade e a ausência de prazer à infelicidade.

Nesse sentido, o conceito individual de «útil» pode ser tomado a um nível social, de modo que «útil» será o que dá mais felicidade ao maior número de indivíduos. O pensamento utilitarista, então, tenta combinar o prazer e a dor de maneiras diferentes.

Daza (2004), analisando utilidade de um ponto de vista económico, considera que a abordagem utilitarista é fundamental para compreender a análise, por exemplo, de um investidor numa determinada situação. Sendo que é um aspecto essencial no domínio das finanças, carece de uma visão de um ser completo e, portanto, não explica totalmente o indivíduo que toma decisões económicas. Para Daza (2004) um indivíduo completo será



um ser biológico (com valores económicos, instintivos e eróticos), um ser social (com valores vitais e sociais), um ser cultural (com valores religiosos, éticos, lógicos e estéticos) e, obviamente, um "homo oeconomicus" ("homem económico significa que as pessoas são motivadas maioritariamente por incentivos económicos para as suas próprias necessidades, desejos, satisfação e sobrevivência")¹¹. A função de utilidade serve todos esses valores em um - o que maximiza o "útil", o comportamento do indivíduo, tornando-se assim um maximizador.

O utilitarismo foi descrito por Bentham (1781) como "*the greatest happiness or greatest felicity principle*"¹², ou seja, Bentham considera a utilidade como a propriedade que qualquer objecto tem de produzir um benefício, uma vantagem, prazer ou felicidade, ou impedir danos, mal ou infelicidade.

Entende-se que a utilidade representa a satisfação ou o prazer que os voluntários retiram do exercício da sua actividade.

3.2. Definição de Voluntariado

Torna-se importante salientar a multiplicidade de definições conectadas à palavra voluntariado.

Um estudo efectuado por Cnaan, Handy e Wadsworth (1996)¹³ refere que o termo voluntariado pode indicar um conjunto de pessoas realizando uma ampla gama de actividades, desde construção de casas a trabalho para organizações sem fins lucrativos ou serviço comunitário.

Cnaan e Amroffell (1994) também discutem as várias dimensões do voluntariado.

¹¹ Leventhal, Debbie H, 2009: "*Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism*", Journal for the Theory of Social Behaviour, 39:3, p.273

¹² Bentham, Jeremy, 1781: "*An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*"

¹³ In : Mesch, Debra J; Tschirhart, Mary; Perry, James L; Geunjoon Lee, 1998: "*Altruists or Egoists? Retention in Stipended Service Nonprofit Management & Leadership*", volume. 9, no. 1, p.1-20.



Consideram a **noção de recompensa** como uma dessas dimensões.

Algumas definições alegam que só o comportamento puramente altruísta deve ser considerado como voluntário. Outras sustentam que não existe voluntariado como puro altruísmo e que todos os voluntariados contêm um elemento de troca e reciprocidade. Assim, alguns autores permitem que os voluntários sejam recompensados de alguma forma, não materialmente, através da formação, ou materialmente, através do reembolso de despesas ou do pagamento de honorários.

Uma dimensão é a livre vontade, que é a capacidade de escolher livremente ser voluntário. Pode argumentar-se que os indivíduos que recebem alguma remuneração não estão a funcionar completamente sobre livre vontade.

Outra diz respeito à natureza do benefício. Para diferenciar o voluntariado de uma actividade de lazer puramente voluntária, pressupõe a existência de um outro beneficiário além do próprio voluntário. Alguns dizem que o beneficiário deve ser um estranho ao voluntário, outros permitem que os vizinhos sejam incluídos, e até mesmo amigos e parentes.

Uma outra relaciona-se com o cenário organizacional. Algumas definições insistem que o voluntariado deve ser efectuado formalmente, através de uma organização sem fins lucrativos ou uma qualquer organização voluntária. Outros mantêm a exigência de uma organização, mas incluem a actividade realizada dentro do sector público ou empresarial. Outros não exigem a organização e aceitam actividades realizadas informalmente, como ajudar um vizinho, ou actividades cívicas, como levar o lixo.

Por fim, uma outra dimensão refere-se ao nível de compromisso. Alguns permitem actividades pontuais de voluntariado, outros exigem um certo nível de compromisso. Contudo, parece razoável presumir que na maioria dos voluntários, se deveria levar algum grau de compromisso.

Dadas as diferentes interpretações do que constitui uma actividade de voluntariado, não é surpreendente que haja também desacordo ou preferência por alguns termos utilizados.



Algumas pessoas favorecem o termo voluntariado, outras favorecem a expressão actividades de voluntariado, outras, trabalho voluntário e outras, acção voluntária. Dificuldades similares surgem em relação às organizações através das quais a maioria dos voluntários trabalha. Associações, grupos comunitários, organizações de sociedade civil, associações do terceiro sector, organizações não governamentais e organizações sem fins lucrativos são vários dos nomes usados para descrever a enorme variedade de estruturas organizativas.

3.3. Legislação portuguesa para Voluntariado e Voluntários

A lei define o voluntariado, no artigo 2.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, como sendo:

“O conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

“Não são abrangidas pela presente Lei as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança”.

Um voluntário, de acordo com a lei portuguesa e segundo o artigo 3.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, define-se como sendo:

“O indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

“A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da Lei”.



3.4. Voluntariado na História

O voluntariado é uma manifestação histórica que se vem desenvolvendo ao longo dos tempos. Segundo as autoras Blasco e Parrella (s/d) verificam-se quatro momentos na evolução da acção de voluntariado: “O primeiro teve origem na ideia de benemerência existente no séc. XIX, formalizando o seu nascimento no séc. XX. Naquela época os problemas sociais eram considerados «desvios» da ordem dominante e atribuídos a indivíduos em «desgraça». Assim, as famílias abastadas concretizavam as suas boas intenções distribuindo os seus excedentes aos necessitados, fazendo isso conforme as suas convicções e acções [...] O Estado de bem-estar do pós-guerra propugnou pela solução das questões sociais pelo Estado, por meio de políticas de assistência pública completa [...] ”

“A década de 1960 foi marcada por irreversíveis transformações de comportamento...A queda do Estado de Bem-Estar, no início da década de 70, trouxe de volta a insegurança e a vulnerabilidade social dos sectores excluídos aumentou. O movimento voluntário viu-se questionado politicamente e sem direcção clara. Surgiu então um voluntariado combativo e comprometido com a transformação radical da sociedade, o que fez com que muitas vezes se distanciasse dos seus ideais mais básicos.”

“Em meados dos anos 1980, ocorre a democratização da América Latina e dos países do Terceiro Mundo, embaçada no neoliberalismo como uma concepção política, económica e cultural do Ocidente. [...] Em consequência, inúmeras Organizações Não Governamentais (ONG's) apareceram ao longo dessa década, como resultado da participação activa da sociedade nas questões sociais, caracterizando uma actuação voluntária de acção social.”¹⁴

Vimos assim criadas as condições para as ONG's colmatarem a falha deixada pelo estado com o intuito de diminuir as diferenças dos marginalizados pelo sistema.

A década de 90 abriu a possibilidade de se pensar uma nova forma de acção voluntária com um modelo de voluntariado que superasse o anterior e considerasse o voluntário como um cidadão que, “motivado por valores de participação e solidariedade,

¹⁴ Dal Rio, Maria Cristina, 2004: “O trabalho voluntário: uma questão contemporânea e um espaço para o aposentado”, São Paulo, p.69-73



doa tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada em causas de interesse social e comunitário.¹⁵

3.5. Tipologias de voluntariado (Segundo UNV)¹⁶

É possível identificar 4 diferentes formas de voluntariado de acordo com a United Nations Volunteers (2001), tendo em conta o propósito final: a ajuda mútua ou auto-ajuda, a filantropia ou serviço aos outros, a participação e campanhas ou advocacia.

3.5.1. Ajuda mútua ou auto-ajuda

Em quase todo o mundo, ajuda mútua é hoje o principal apoio social e económico para a maioria da população. Desde ajuda informal entre familiares, à ajuda mais formal de associações e grupos sociais, o voluntariado como uma expressão de auto-ajuda ou ajuda mútua desempenha um papel primordial no bem-estar das comunidades.

3.5.2. Filantropia ou serviço aos outros

Distingue-se de actividade de auto-ajuda no sentido em que o principal beneficiário do voluntariado não é membro do grupo em si, mas um terceiro. Grande parte deste tipo de voluntariado tem lugar no seio das organizações de voluntariado ou da comunidade, embora em alguns países, há uma forte tradição de voluntariado no âmbito do sector público e do interesse de crescer no sector corporativo.

Há também uma longa tradição de voluntários enviados de um país para outro para prestar assistência humanitária e de desenvolvimento, tanto de países do hemisfério norte para países do hemisfério sul, como de países do hemisfério sul para outros países deste mesmo hemisfério.

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶United Nations Volunteers, 2001: “*Caring Cities: Volunteerism in Urban Development and the Role of the United Nations Volunteers Programme*”.



3.5.3. Participação

Refere-se ao papel desempenhado pelos indivíduos no processo de governação, a partir de representações nos organismos governamentais ao envolvimento em projectos de desenvolvimento local.

3.5.4. Campanhas ou advocacia.

Constituindo um *lobby* para diversos assuntos, como os direitos das pessoas com deficiência, a proibição mundial de minas terrestres, a assistência social no campo do HIV e SIDA ou a consciencialização da opinião pública para os abusos dos direitos humanos, os voluntários de campanhas de acção ou de advocacia tentam a introdução de novos serviços, legislação, entre outros.

3.6. A importância do voluntariado

“O voluntariado contribui para a produção económica global e reduz a carga sobre os gastos do governo”¹⁷. A United Nations Volunteer (2001) ainda adianta que um levantamento do voluntariado na Grã-Bretanha em 1997, apontou que metade da população adulta esteve envolvida em trabalho voluntário, contribuindo com 40 milhões de libras para a economia (Smith, 1998).

Além dos benefícios contáveis, o voluntariado está intimamente relacionado com a formação da coesão social e capital. Ele promove a confiança entre os cidadãos e sentimentos de solidariedade e reciprocidade, que são essenciais para comunidades estáveis. Ao construir a confiança e a reciprocidade entre os cidadãos, o voluntariado contribui tanto para uma sociedade mais coesa, como para uma sociedade economicamente mais próspera.

¹⁷ United Nations Volunteers, 2001: “ *Caring Cities: Volunteerism in Urban Development and the Role of the United Nations Volunteers Programme*”, p.24



3.7. Benefícios para o voluntário

O voluntariado também acrescenta benefícios ao voluntário.

Num estudo realizado (Meier e Stutzer, 2006) foi concluído que, de uma maneira geral, pessoas que nunca se voluntariaram reportam os resultados mais baixos de satisfação com a vida.

Pela *United Nations Volunteers* (2001) podemos concluir que existem inúmeros benefícios como “conhecer novos amigos, aprender novas competências, maior confiança e respeito próprio”. Segundo a UNV (2001), o voluntariado realizado por pessoas com limitações favorece a sua integração social; realizado por desempregados, proporciona experiência profissional e desenvolve novas habilidades; realizado por jovens, promove o desenvolvimento pessoal e a cidadania; feito por idosos, proporciona uma «active-ageing», ou seja, um envelhecimento activo.

3.8. O Voluntariado Missionário

Nos Estados Unidos da América, e segundo o estudo de Hiromi Taniguchi e Leonard Thomas (2010), “a religiosidade tem sido reconhecida como um factor importante de prognóstico da probabilidade de se voluntariar”¹⁸, sendo que os autores definem religiosidade como “a prática de ser religioso, através da reza, meditação, leitura de textos religiosos, o frequentar serviços religiosos ou o basear na religião as suas atitudes e valores diários.”

Os autores, baseando-se ainda nos estudos de Park e Smith (2000), Verba *et al* (1995), Wilson e Musick (1997), (1999) e Wuthnow (1999), consideram ainda que os

¹⁸Taniguchi, Hiromi, Thomas, Leonard D., 2010: “*The Influences of Religious Attitudes on Volunteering*”, Sociedade Internacional para a Pesquisa do Terceiro Sector e Universidade de John Hopkins



cidadãos, ao participarem activa e frequentemente nas organizações religiosas, possam desenvolver os seus contactos sociais e as suas competências (como, por exemplo, a escrita, o desenho e a preparação de panfletos, o agendamento de reuniões, entre outras tarefas úteis para o desenvolvimento de trabalho voluntário).

Taniguchi e Thomas (2010) distinguem duas atitudes distintas perante a influência religiosa no voluntariado: a «exclusividade» e a «inclusividade».

Consideram a exclusividade de pertencer a uma rede religiosa estreita, onde os indivíduos terão alguma probabilidade de ver os indivíduos que estão fora da sua rede como “estranhos e difíceis de alcançar”, facilitando o voluntariado na própria comunidade religiosa e desvalorizando ou até desencorajando o trabalho voluntário num contexto mais alargado.

No que concerne ao sentido de “inclusividade”, verifica-se que a comunidade religiosa em causa não vê o público-alvo do seu trabalho de voluntariado como “menos importante” mas sim como alguém em necessidade.

As religiões enfatizam e propulsionam a responsabilidade de ajudar os outros, mas enquanto este é um ponto comum entre todas, Taniguchi e Thomas (2010) alertam para a teoria de Wuthnow (1999) que defende que as religiões diferem no público-alvo que atingem, ou seja “aqueles que vêm à igreja procurar ajuda, contra aqueles fora da igreja que estão em necessidade”.

No que diz respeito especificamente à religião católica, no estudo de Taniguchi e Thomas (2010) verifica-se que os católicos, na sua generalidade, podem ser os menos propensos a participar em actividades de voluntariado pois, historicamente, a liderança católica via o envolvimento cívico como uma ameaça à sua própria autoridade e, portanto, a desencorajava (Putnam, (1993), Uslaner (2002); ver também Welch et al., (2007)).



3.9. Voluntariado Missionário em Portugal

O voluntariado missionário é, entre tantas outras, mais uma forma de exercer uma cidadania activa, onde o Deus (cristão) é a inspiração.

Através da nota episcopal de 2001 podemos compreender que a diferença entre o voluntariado de expressão cristã e as outras espécies de voluntariado existe sobretudo na motivação de um e outros, e não tanto nos objectivos que em grande parte coincidem. Esta nota episcopal (2001) elucida-nos ainda para o facto de que “os cristãos são voluntários por motivos da sua fé em Cristo, praticam o voluntariado por fidelidade ao Evangelho e pelo sentido de caridade fraterna que os faz ver em cada destinatário a imagem do próprio Cristo. Os outros tipos de voluntariado terão a sua base em ideais filantrópicos, certamente válidos, justificadores da sua dedicação a quem precisa ou ao bem comum (defesa do ambiente, promoção de direitos, entre outras).”¹⁹

No final da década de 80, teve início um movimento que se mantém até hoje: o voluntariado missionário em Portugal, direccionado e em benefício maioritariamente das populações dos países lusófonos, entre outros países.

O Padre José Nunes (2008) adianta algumas razões para o aparecimento deste movimento missionário. Nunes (2008) divide as razões em dois grupos, consoante as suas causas: um grupo de razões originado por causas sociais e políticas e outro grupo por causas teológicas e eclesiais.

Sobre as causas sociais e políticas, importou a atracção pelo novo por parte das camadas mais jovens, interesse por outros povos e culturas, o crescente sentimento de responsabilidade para com as ex-colónias e um crescente desencanto da política que contribuiu para uma aposta no associativismo. Nunes (2008) considera ainda que a promoção por parte das organizações internacionais contribuiu para uma maior consciencialização sobre a importância do voluntariado e das causas humanitárias. Por

¹⁹ Assembleia Plenária da Conferencia Episcopal Portuguesa, 2001: “Voluntariado – Porta Aberta para a Humanização Social” – Nota Pastoral, p.6



último, vê em alguns casos o interesse pelo voluntariado missionário como uma “hipótese bonita (interessante e válida) de procurar e encontrar novos rumos de vida”²⁰.

Como causas teológicas e eclesiais, Nunes (2008) considera a primeira, e mais importante, o suscitar do carisma do «Espírito Santo», que se traduz em serviços na Igreja, ainda que todos os baptizados “são Igreja” e se sintam responsabilizados pela missão, não só de culto mas também pelo serviço social. Considera ainda o incentivo por parte de institutos missionários para que jovens participem em missões e a consciência de uma religiosidade mais peregrina.

Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento no número de entidades e grupos que se dedicam ao voluntariado missionário e a Fundação Evangelização e Culturas (FEC) tem, de certa forma, contribuído também para esse aumento e essa divulgação.

Segundo a FEC, a maioria dos voluntários (84% segundo os dados de 2010, disponibilizados pela FEC)²¹ parte em missão em projectos de curta duração (de 1 a 6 meses) sendo na sua maioria jovens, universitários ou recém-licenciados (58%), onde as suas vidas, tanto a nível familiar como profissional, lhes possibilitam tempo livre para dedicar a causas humanitárias. Destes voluntários 16% têm idades compreendidas entre 26 e 30 anos, 13% têm entre 31 e 35 anos de idade, 4,5% têm entre 36 e 50 anos e 4,5% têm mais de 51 anos.²²

A FEC divulga ainda, no seu comunicado de imprensa de 2010, que são as mulheres as que partem em maior número, correspondendo a 77% dos voluntários.

²⁰ Nunes, José, op, 2008: “ Teologia da Missão – Notas e Perspectivas”, Obras Missionárias Pontifícias, Lisboa, p.122

²¹ Fonseca, Ana Patrícia, 2010: “ A exigência da Responsabilidade Global”, Revista Síntese, edição de Julho/Agosto

²² Fundação Evangelização e Culturas, 2010: “ Voluntariado Missionário renova compromisso solidário – Por uma resposta global”, Comunicado de Imprensa.



3.10. Organizações promotoras de Voluntariado em Portugal

A determinação do universo das instituições que contam e funcionam com o trabalho voluntário constitui uma questão essencial nesta pesquisa.

Van Deth (1997) considera que as associações voluntárias produzem benefícios tanto a nível «macro-social» como a nível «micro-social». O primeiro tem um “papel de intermediação social proporcionando a integração sistémica entre o indivíduo e o estado ou entre os diferentes grupos sociais e o segundo desenvolve competências específicas e redes sociais que, em conjunto, favorecem as condições para que os indivíduos atinjam os seus objectivos.”²³

No estudo realizado por Viegas (2004) sobre a realidade portuguesa e as implicações sobre as associações voluntárias na realidade portuguesa, conclui-se que em Portugal o tipo de associações onde se verifica um maior envolvimento por parte da sociedade lusa é aquele onde se incluem as “associações desportivas, culturais e recreativas” e as “associações de solidariedade social e religiosas”. Viegas (2004) constata ainda que, em Portugal, o movimento associativo é semelhante ao de Espanha, superior ao dos países da Europa de Leste (Moldávia e Roménia) e inferior ao dos países da Europa do Norte. Esta conclusão foi também constatada por Franco, R. C (2005).

Através do «Estudo sobre o Voluntariado», realizado pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional (2008), em Portugal existem 12156 instituições (este estudo não considera as instituições de carácter político, de carácter sindical e as de carácter religioso meramente de promoção da crença.)

Com este estudo, podemos constatar valores interessantes relativamente à realidade do trabalho voluntário no terceiro sector em Portugal.

²³ Viegas, José Manuel Leite, 2004: “ Implicações Democráticas das Associações Voluntárias: O caso português numa perspectiva comparativa europeia”; Sociologia, Problemas e Práticas, nº46, p.4.



Assim, mais de 80% das instituições estudadas dispunham de voluntários a participar em tarefas de gestão e direcção, enquanto apenas 16% apontaram ter voluntários a vender produtos ou a desenvolver outro tipo de tarefas.

Podemos ainda destacar que, no universo das instituições estudadas, existem um total de 360 mil voluntários dos quais os homens pertencem na sua maioria às funções nos órgãos sociais e regulares e as mulheres aos trabalhos de voluntariado ocasionais (consiste em oferecer voluntariado em situações esporádicas, como levar animais abandonados ao veterinário, recolher donativos, entre outros).

O estudo destaca ainda que a maioria dos voluntários regulares tem entre os 25 e os 65 anos, enquanto nos voluntários ocasionais é maior a proporção de voluntários com menos de 25 anos. A percentagem de voluntários com 65 anos ou mais é de 12%, verificando-se uma maior incidência nos centros paroquiais, nas misericórdias e nas Cáritas.

Assim, para percebermos melhor o terceiro sector, especificamente em Portugal, salientamos em Franco, R.C. (2005) uma definição concisa e clara. Franco, R. C. (2005) define o terceiro sector como sendo composto por entidades:

- Organizadas, ou seja, que têm alguma estrutura e regularidade nas suas operações (reuniões regulares, existência de membros. (Esta definição tanto abarca grupos informais como grupos formalmente registados.);
- Privadas, ou seja, são institucionalmente separadas do governo, embora possam receber apoio financeiro;
- Não distribuidoras de lucro, ou seja, o seu propósito não é primeiramente comercial e não distribuem lucros aos directores, accionistas ou gestores. Estes “lucros” deverão ser reinvestidos nos seus objectivos;
- Auto-governadas, ou seja, têm os seus próprios mecanismos de governação interna e controlam todas as suas operações;



- Voluntárias, ou seja, ser membro, participar ou contribuir em tempo ou dinheiro não é exigido por lei, nem uma condição de cidadania, determinada por nascença, ou de outra forma coagida.

Estas cinco características definem o terceiro sector que é abrangente e diversificado. Envolve organizações formais e informais, com várias ordens de trabalho (complementam serviços públicos, defendem causas, de expressão cultural, religiosa, entre outras), compostas por trabalhadores remunerados e/ou voluntários, ou só constituídas por voluntários.

No que toca à forma legal, estas assumem-se como:

- Associações (estas podem ser associações de bombeiros voluntários, de consumidores, de estudantes, de mulheres, juvenis, de imigrantes, de activistas ambientais e de deficientes);
- Fundações (um tipo de organização lucrativa);
- Instituições de Desenvolvimento Local (IDLs) (operam sobretudo em áreas rurais com estratégias de fortalecimento de pessoas e territórios. A forma legal das IDL pode incluir entidades públicas, privadas lucrativas e sem fins lucrativos);
- Misericórdias (organizações com ligação à Igreja Católica);
- Museus (legalmente reconhecidos como instituições sem fins lucrativos, sendo na sua maioria instituições públicas);
- Organizações não-governamentais para o desenvolvimento (organizações não lucrativas que desenvolvem programas sociais, culturais, ambientais, cívicos ou económicos que beneficiam países em desenvolvimento. Muitas delas operam também em Portugal);
- Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) (fornecem ajuda mútua aos membros e familiares, sendo financiadas essencialmente através de quotas dos membros);



- Cooperativas (governadas pela Lei das Cooperativas).

Confirmamos, através da seguinte Tabela, que o terceiro sector em Portugal contribui para 4.2% do Produto Interno Bruto (PIB).

Tabela 1 – Sector da Sociedade Civil em Portugal - 2002

O sector da sociedade civil em Portugal, 2002	
\$ 5.2 mil milhões em despesas	
4.2% do PIB	
227.292 Trabalhadores ETI (Equivalentes a tempo inteiro)	
159.950 Trabalhadores remunerados ETI	
67.342 Voluntários ETI	
4,2% População economicamente activa	
5,0% Emprego não agrícola	

Fonte: Franco, R.C, (2005), “O Sector Não Lucrativo Português numa Perspectiva Comparada da Universidade Johns Hopkins

3.11. A Importância da Comunidade

“Poor people may be relatively powerless as individuals, but not when they mobilize themselves together in communities.” (UNDP, 1998)²⁴

²⁴ In: United Nations Volunteers, 2001: “*Caring Cities: Volunteerism in Urban Development and the Role of the United Nations Volunteers Programme*”.



Todos os dias, milhares de pessoas oferecem o seu tempo e energia a ajudar outras pessoas, ao simplesmente cuidar dos mais velhos, alfabetizar os analfabetos ou tratar dos mais necessitados, ou a servir outras causas, como as ambientais, dos direitos dos animais, etc.

Organizações de serviço voluntário têm, na sua maioria, origem nas comunidades. Muitas dessas organizações aparecem numa tentativa de colmatar falhas na comunidade, ou mesmo de contribuir para uma mudança de mentalidade da própria comunidade, como organizações que encorajam a reciclagem, o casamento entre homossexuais, o consumo consciente, só para nomear alguns exemplos.

Segundo Omoto & Snyder (2002), entende-se as “comunidades de interesse, como geralmente sendo grupos de pessoas que estão geograficamente próximas umas das outras (por exemplo, bairros, cidades, sindicatos ou clubes) ou que partilham um papel ou identidade (por exemplo, grupos de minorias, profissão, etc.) ”

Num sentido mais emocional de comunidade, encontramos o sentimento de pertença e aceitação, onde se efectua uma influência mútua entre os membros da comunidade. Dentro da comunidade, os seus membros experienciam satisfação pelo status, sucesso e protecção que a comunidade em si proporciona. Ainda, valorizam a partilha de histórias e experiências.

“Os membros de uma comunidade sentir-se-ão obrigados a trabalhar em nome da comunidade e a serem bons *team-players*. Irão melhorar as suas condições de trabalho e as da própria comunidade”²⁵.

“Como consequência, acções mais concretas de participação poderão levar à realização de um voluntariado ou outras formas de envolvimento na comunidade e à

²⁵ M. Omoto, Allen; Snyder, Mark, 2002: “*Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism*”, *American Behavioral Scientist*; 45; 846,p.857



participação cívica”. (e. g. Kegeles, Hays, & Coates, (1996); Kelly *et al.*, (1991); Kelly *et al.*, (1992))²⁶

Na pesquisa “*Volunteering*” de J. Wilson (2010), encontramos relação entre as redes sociais e a probabilidade da realização de voluntariado.

Omoto e Snyder (2002) apontam ainda que “uma das motivações principais para o voluntariado surge em torno de preocupações para com a comunidade.”²⁷

Vários autores referem que o sentimento de pertença a uma comunidade ou a redes sociais podem ser importantes, na fase antecedente ao voluntariado, na decisão das pessoas se tornarem voluntárias.

Resumindo, este forte sentido de comunidade aumenta o sentido de responsabilidade, conforto, inter-ajuda, confiança, optimismo e auto-estima. Um indivíduo, ao possuir uma identidade de comunidade partilhada e valorizada, ou seja, orgulho de pertença, tenderá a seguir os passos dos membros de sucesso dessa mesma comunidade, motivando assim, a contribuição individual e colectiva, para o bem dessa mesma comunidade.

3.12. Motivações para realizar voluntariado

Os voluntários motivados, normalmente, valorizam o trabalho que estão a realizar contribuindo para o sucesso da causa da organização para quem trabalham. É assumido que analisando a motivação de potenciais voluntários, as organizações conseguem identificar melhor o voluntário que se adapta à posição em questão, tendo maior probabilidade de o voluntário sentir satisfação e bem-estar com a tarefa e com a organização em geral.

²⁶ *Ibidem*, p.858

²⁷ *Ibidem*, p.859



Assim, na sua universalidade, perceber a motivação inicial do voluntário proporciona um bom trabalho de ambas as partes.

Várias razões são sugeridas para a realização de voluntariado. Voluntariado para servir (altruísta), para contactos sociais ou mesmo para promover os objectivos de uma organização. Muitos estudos revelam que a motivação dos voluntários se deve a vários factores.

Para percebermos melhor o conceito de “motivação”, usamos a definição de Pinder (1984) que defende que a motivação é: “Um conjunto de forças, fracas ou fortes, para iniciar, dirigir e sustentar o comportamento relacionado com o trabalho. Engloba motivações para aderir a uma organização, para rejeitar pedidos de um supervisor, e para escolher as actividades no trabalho, bem como trabalhar "duro" no emprego.”²⁸

Enquanto para muitos autores, o altruísmo é a principal motivação para realizar voluntariado, para Pearce (1997) o altruísmo não existe, sendo o voluntariado uma actividade pró-social”.

Esta discussão surge da utilização do termo «altruísmo» ao invés do termo «pró-social». Para Pearce (1997) ser “altruísta implica auto-sacrifício ou acções que são contrárias ao interesse do autor”. Em comparação, «pró-social» são aqueles actos projectados para produzir e manter o “bem-estar dos outros sem restrição em outros tipos de potenciais retornos para os actores” (Rushton e Sorrentino, (1981)).

Outros autores explicam os motivos altruístas, como "preocupação com os outros" e um “sentido de serviço” (Schindler - Rainman e Lippitt, (1971), Ellis e Noyes, (1978)).

²⁸ Tradução: “*motivation is a set of forces, either weak or strong, to initiate, direct, and sustain work-related behavior. It encompasses motivations to join an organization, to reject a supervisor's orders, and to choose activities at work, as well as how "hard" to work.*” In: Jone L.: 1993, “*Volunteers: The Organizational Behavior of Unpaid Workers*”, Routledge, Nova Iorque, p.61



Além da razão pró-social, também se sugerem razões de melhoria dos contactos sociais. Para vários autores, o contacto pessoal pode tomar várias formas como a “possibilidade de co-trabalhadores da empresa” (Pearce, (1983)), “convívio” (Sharp (1978)), “a partilha de experiências comuns” (Minnis) (1953)) ou “contactos sociais para promover um negócio ou prestígio social” (Sills, (1957)); ou ainda, a realização de voluntariado porque o indivíduo se sente atraído por um determinado organismo, pois pretende ajudar a organização na realização e concretização dos seus objectivos. Barker e Gump (1964) sugerem “que os voluntários das organizações deverão dar grande valor aos objectivos ou missão da organização, a fim de justificar os seus baixos pagamentos pessoais.” (citações em Pearce, (1983)).

3.13. Os motivos intrínsecos e extrínsecos

Investigações realizadas apontam para a distinção das motivações intrínsecas e extrínsecas na realização de voluntariado. Giacomo Degli Antoni no seu estudo *Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation* (2009)²⁹, analisando três variáveis de capital social, destinado a medir tanto os quantitativos (número) como o carácter qualitativo das relações sociais (grau de familiaridade e de cooperação) e motivações intrínsecas e extrínsecas de voluntários (as motivações ideais, o desejo de sentir-se útil aos outros, a busca do reconhecimento social e do desejo de aumentar o número de conhecidos ou amigos), verificou que a “criação de capital social” através da participação em associações voluntárias está associado às motivações que levaram os voluntários para iniciar a sua actividade.

“Alguém é intrinsecamente motivado a realizar uma actividade quando aparentemente não recebe nenhuma recompensa excepto a actividade em si”. (Deci,

²⁹ Giacomo Degli Antoni, 2009: “*Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation*”, KYKLOS, volume 62, nº5, p. 359 – 370



(1971), p.105)³⁰. Por outro lado, obviamente, os voluntários podem sentir-se extrinsecamente motivados, pois, por exemplo, “poderão desejar aumentar o seu capital social através das actividades realizadas na associação” (Menchik and Weisbrod, (1987)). Poderão ainda sentir-se atraídos pelo reconhecimento social que advém do voluntariado (Shiff (1990), Meier as Stutzer, (2008)) e, as pessoas podem voluntariar-se com o intuito de aumentar a sua rede social (Prouteau and Wolf, (2004), Meier as Stutzer, (2008))”³¹.

Para Giacomo (2009), motivação intrínseca, em termos de sentimento ideal, capacita as pessoas para criar “relações com um significativo grau de familiaridade”, considerando as actividades que caracterizam as relações que começaram nas associações. Em contrapartida, as motivações extrínsecas e, em particular, a decisão de se juntar a uma associação, a fim de aumentar o número de conhecidos ou amigos, promove a criação de redes num ponto de vista quantitativo, mas não facilitam a criação de relações baseadas com algum grau de confiança.

Para Pearce (1993, p.92), quando os indivíduos executam trabalhos para os quais as recompensas são poucas experimentam a "justificação insuficiente", levando-os a dar mais importância nas recompensas intrínsecas.

Mersch, Tschirhart, Perry, Lee (1998) desenvolveram o estudo *Altruists or Egoist? Retention in Stipended Servic* e incidiram especialmente o seu trabalho em voluntários que recebem alguma espécie de bolsa. Concluíram que a manutenção da bolsa dos voluntários do estudo, uma amostra de membros *Americorps*, dependia mais de factores instrumentais - motivações relacionadas à carreira, educação, auto-estima e proximidade de casa – do que do altruísmo puro ou relevância do serviço.

Naylor, (1967) já defende que o voluntário trabalha por motivos pessoais como "oportunidades para aprender" e "obter mais *status*."

³⁰ *Ibidem*

³¹ *Ibidem*



O autor Gordon Allport (1945, 1952) suporta e argumenta que há indivíduos que se voluntariam a fim de dar cumprimento à defesa do ego (maior auto-estima), para aumentar sentimentos de superioridade e de segurança, ou para crescimento pessoal.

Já Chapman (1985) descobriu que, além das razões tradicionais para o voluntariado, alunos da universidade também estavam interessados em se voluntariar pelas experiências de trabalho relacionadas à carreira.

Ainda, suportado pelo trabalho de pesquisa de Schram (1985), podemos encontrar algumas mudanças nas razões para fazer trabalho voluntário: 35 a 45% "para ajudar as pessoas", cerca de 30% porque "apreciam o trabalho voluntário" e (em 1981 apenas) 35% "tinha interesse na actividade do trabalho ". Todas as outras razões formam os restantes 10% dos inquiridos. Há algumas diferenças entre os tipos de voluntários. Usando as respostas de 1974, os idosos enfatizam o desejo em ajudar os outros, um senso de dever, prazer no voluntariado em si mesmo. Não surpreendentemente, "ter uma criança no programa" é a razão dominante dos grupos propensos a terem crianças pequenas em casa (25-44 anos); jovens adultos (18-24 anos) foram, significativamente, o grupo que reportou ter-se voluntariado com a esperança de que o trabalho levaria a um emprego.

Em jeito de sumário, as motivações para realizar trabalho voluntário são um tópico duro de reflexão. No entanto, o que estes resultados nos dizem sobre a motivação dos voluntários é mais difícil de julgar. Podemos verificar, contudo, que tanto as motivações intrínsecas como as motivações extrínsecas podem estar relacionadas.

Os autores Morrow Howell e Mui (1989) supõem que os voluntários desistem das organizações quando as suas motivações altruístas para o voluntariado não são satisfeitas. Descobriram que as principais razões para desistir estão relacionadas com a incapacidade de voluntários em ajudar tanto como desejariam.

O Quadro 1 mostra a análise feita pelos autores Ferreira, Proença e Proença (2008) a vários estudos, como forma de agrupar as motivações por tipos e objectivos.

Depois desta sistematização das motivações por 4 grupos distintos, Altruismo, Pertença, Ego e Reconhecimento Pessoal e Desenvolvimento, com o nosso trabalho



pretendemos conhecer se a realidade portuguesa se enquadra nestas motivações e quais as suas percentagens. Iremos então basear-nos na categorização de Ferreira, Proença e Proença (2008) para procedermos à construção do inquérito no que diz respeito às questões de motivação para realizar voluntariado.

Tabela 2 – Tipos de Motivações

Tipos de motivações	Objectivos	Autores
Altruísmo	Ajudar os outros Fazer algo que valha a pena Sentido de missão A organização ajuda aqueles que precisam Forma de solidariedade	Cavalier, 2006; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Holmberg & Soderlung, 2005; Yeung, 2004; Dolnicar & Randle, 2007b; Anderson & Shaw, 1999; Prouteau & Wolf, 2007; Trogdon, 2005; Edwards, 2005; Soupourmas & Ironmonger, 2000; Farrell, Johnston & Twynam, 1998; Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary e tal, 1998; Yavas & Riecken, 1997; Cassie & Halpenny, 2003; Figueiredo, 2005; Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006.
Pertença	Contacto social (conhecer pessoas) Divertimento e viajar Ser bem aceite na comunidade Contactar com pessoas que têm os mesmos interesses	Soupourmas & Ironmonger, 2002; Anderson & Shaw, 1999; Edwards, 2005; Cassie & Halpenny, 2003; Kim, Chelladurai & Trail, 2007; Holmberg & Soderlung, 2004; Kemp, 2002; Cavalier, 2006; Prouteau & Wolf, 2007; Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary e tal, 1998; Cassie & Halpenny, 2003.
Ego e Reconhecimento Pessoal	Interesse nas actividades da organização Preencher o tempo livre com mais qualidade Sentimento de auto-estima, confiança Contactos	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary e tal, 1998; Anderson & Shaw, 1999; Edwards, 2005; Yavas & Riecken, 1997; Kemp, 2002; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Clary e tal, 1998; Dolnicar & Randle, 2007b; Sinclair, Downson & Thistleton – Martins, 2006.



	Novos desafios, experiências	
	Aprender	Cassie & Halpenny, 2003; Kemp, 2002;
Aprendizagem e desenvolvimento	Possibilidade de continuar a exercer uma profissão	Trogon, 2005; Dolnicar & Randle, 2007b; Figueiredo, 2005; Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Edwards, 2005.
	Enriquecimento pessoal	
	Alargar horizontes	

Fonte: Ferreira, M, Proença, T & Proença, J.; 2008

3.14. O Indivíduo que faz voluntariado

Perceber melhor as características de quem se voluntaria ajuda-nos a conhecer melhor a motivação para se tornar voluntário.

3.14.1. O nível socioeconómico

Através da investigação desenvolvida por Pearce (1993) podemos considerar que um voluntário normalmente é um indivíduo com maior rendimento, escolaridade, status profissional e família/linhagem.³²

Além disso, o status socioeconómico está associado aos tipos de organizações a que os voluntários aderirem: voluntários da “classe trabalhadora” são mais propensos a realizarem voluntariado em igrejas, sindicatos, sociedades fraternais e clubes desportivos; da classe média/alta a concentrarem o seu interesse em serviços mais de âmbito profissional e de negócios, culturais, educacionais e em grupos de pressão política (Cousens (1964)).

Ou seja, membros de diferentes grupos sociais aparentemente sentem-se atraídos por organizações diferentes.

³² Pearce, Jone L.: 1993, “*Volunteers: The Organizational Behavior of Unpaid Workers*”, Routledge, Nova Iorque, p.65



Tradicionalmente argumentava-se que as pessoas de níveis socioeconómicos mais altos (pelo menos as mulheres) tinham mais tempo de lazer (Lundberg et al. (1934)) e por isso seriam mais propensas a realizar voluntariado. Contudo, outros grupos com muito tempo livre (jovens, pessoas com mais de 60 anos, desempregados) realizam menos voluntariado (Pearce, (1993)).

Pearce (1993) explica que os indivíduos de classe socioeconómica elevada podem ser recrutados facilmente pois muitas organizações voluntárias na sociedade ocidental estão, directa ou indirectamente, relacionadas com áreas profissionais e ainda que voluntários recrutam novos voluntários entre os conhecidos, considerando que os voluntários de status socioeconómico mais alto são mais propensos a recrutar mais membros de sua classe.

3.14.2. *Redes interpessoais*

Relativamente às redes interpessoais, segundo a análise de Pearce (1993), há um destaque substancial: "aqueles que entram em contacto com os voluntários têm maior probabilidade de se tornar voluntários" (Anderson (1943)) É o caso, por exemplo, dos cônjuges dos voluntários, que têm uma maior probabilidade de se tornarem voluntários (Babchick (1965), Adams e Moge (1967))³³.

Além disso, Sills (1957) confirma que muitos voluntários são recrutados por meio de contacto pessoal. Este autor identificou que apenas 10% da sua amostra se voluntaria por iniciativa própria, os restantes foram recrutados por um amigo (52%), por outro membro da comunidade (20%), ou por um colega de trabalho (18%)³⁴.

Pearce (1993) defende a teoria de que quanto mais pessoas conhecemos, maior é a probabilidade de conhecermos um voluntário ansioso por recrutar outros voluntários.³⁵

³³ In: Pearce, Jone L.: 1993, "*Volunteers: The Organizational Behavior of Unpaid Workers*", Routledge, Nova Iorque, p.67

³⁴ *Ibidem*

³⁵ *Ibidem*, p.65



3.14.3. *Características Demográficas*

Ainda nos seguimentos da investigação de Pearce (1993) pudemos constatar que a relação entre idade e o voluntariado é complexa: o voluntariado entre os jovens aumenta até 18 anos, depois diminui, permanecendo baixa até +/- aos 30 anos, que é quando volta a aumentar, chegando a um pico nas idades 40-55, diminuindo depois gradualmente.

Wright e Hyman (1958) e Komarovsky (1946) descobriram que nos Estados Unidos os homens são mais susceptíveis de serem voluntários do que as mulheres. Porém, Hausknecht (1962), Lundberg *et al.* (1934), Mayo (1959), ACTION (1975) e The Gallup Organization (1987) relataram que as mulheres americanas são pelo menos tão prováveis como os homens de se voluntariar. Contudo, ao examinarem os tipos de organizações, verificaram que as mulheres e os homens pertencem a diferentes tipos de organizações. Argyle (1959) e ACTION (1975) relataram que as mulheres são propícias a juntarem-se a organizações religiosas, enquanto os homens integram mais rapidamente associações profissionais e grupos mais direccionados às suas carreiras (Hausknecht (1962)).³⁶

Para as baixas taxas de voluntariado entre os jovens adultos Pearce (1993) encontra explicação na sua maior mobilidade em busca de educação e carreira. Do mesmo modo, o idoso perde os seus contactos interpessoais, através da reforma, viuvez, partida de seus filhos, e as mortes de amigos.

Entre estas variáveis demográficas, a educação é o indicador mais consistente do voluntariado (McPherson & Rotolo, (1996); Sendeen & Raskoff, (1994)). Wilson (2000) salientou que a educação estimula o voluntariado através da consciencialização dos problemas, aumento de empatia e estímulo à auto-confiança. Wilson defende ainda que as pessoas com formação, são frequentemente confrontadas com o voluntariado pois pertencem a organizações onde aprendem mais competências cívicas.³⁷

³⁶ Ibidem, p.69

³⁷ Dutta-Bergman, Mohan J. (2004): “*Describing Volunteerism: The Theory of Unified responsibility*”, *Journal of Public Relations Research*, 16 (4), p. 353 – 369



Raskoff e Sundeen (1995) constataram que o rendimento foi positivamente associado apenas com voluntariado relativo a saúde e educação e não teve nenhum impacto sobre o voluntariado religioso ou informal.

3.14.4. *Personalidade*

A maioria dos traços de personalidade descrita em estudos que procuram diferenciar os voluntários dos indivíduos que não realizam voluntariado podem ser resumidas como o seguinte: aquelas pessoas com mais confiança e sociáveis são mais propensas a ser voluntários. Utilizando dados de pesquisas nacionais, Hausknecht (1962) encontrou uma relação positiva entre como os entrevistados classificavam "optimismo em relação ao futuro" e o número de adesões a serviços de voluntariado. Smith (1966) reportou que os voluntários tinham mais "confiança social" e eram mais "dominantes" e mais "sociáveis" do que os não-voluntários no seu estudo sobre actividade voluntária no Chile.

A relação entre valores e voluntariado é fraca e inconsistente (Greeley, 1999; Hoge, Zech, Mcnamara, & Donahue, (1998); Ladd, (1999); Smith, (1998); Wilson & Janoski, (1995)).

Wilson (2000) explica os motivos para a fraca relação entre valores e o voluntariado: “voluntariado assume múltiplas formas, cada um inspirado por um conjunto diferente de valores, diferentes grupos atribuem valores diferentes para o mesmo trabalho voluntário e os valores são ineficazes fora das comunidades de apoio que reforcem normas particulares”.³⁸

Na sua investigação, Dutta (2004) argumenta que o indivíduo que realiza voluntariado faz uma escolha de viver de forma responsável, que se manifesta noutras actividades que marcam a sua vida, ou seja, que são integradas por essa sensação de viver

³⁸ *Ibidem*



de forma responsável, praticando actividades que demonstrem escolhas responsáveis. Dutta (2003) defende a teoria da “responsabilidade unificada.”

A prática de exercício revelou conexão positiva com a vontade de se voluntariar. Dutta (2003) concluiu que indivíduos que foram a uma aula de ginástica, fizeram exercício em casa, foram a um ginásio, ou fizeram “jogging” eram mais prováveis de se voluntariar.

Relativamente ao consumo, Dutta (2003) verificou que os indivíduos que estão activamente envolvidos nas suas escolhas de consumo, são mais propensos a realizar voluntariado, em comparação com pessoas que não participam activamente do processo de consumo. E ainda, encontrou na consciência ambiental, uma ligação com a realização de voluntariado. Os indivíduos que relatam maior preocupação com os efeitos da poluição ambiental sobre a sua família estavam dispostos a aceitar uma menor qualidade de vida para a conservação de energia. Têm cuidado em comprar produtos que poupam energia e reciclam o mais possível.

Dutta com esta investigação (2003, 2004) sugere-nos que as organizações sem fins lucrativos melhorem as suas estratégias de comunicação a possíveis voluntários, apelando a diferentes aspectos de um estilo de vida responsável, tais como o consumismo, alimentação saudável, exercício e consciência ambiental.



IV CAPÍTULO - ANÁLISE EMPÍRICA DOS DADOS

Neste capítulo passamos à análise de dados e apresentação dos resultados de investigação desenvolvidos no âmbito deste trabalho sobre “Sociedade Voluntária: motivações e características em 2011”. O objectivo desta análise é caracterizar a sociedade voluntária e particularmente encontrar relações entre as diversas dimensões a nível individual (género, idade, profissão, instrução,) como a nível social (motivações, hábitos sociais, crenças,), procurando destacar a existência de semelhanças entre indivíduos.

4. Método

4.1. Selecção da Amostra

Como a população alvo se torna muitas vezes inacessível na sua totalidade e se se tivesse a estudar todos os membros da população alvo, estaríamos então a realizar um censo e não é o que pretendemos. A alternativa passou por constituir uma amostra desse Universo, pois a amostra é representativa da população, ou seja, os indivíduos que não respondem são similares aos que respondem, cujos critérios de inclusão foram: ser voluntário dentro de uma organização.

Utilizámos o critério geral de + de 100 inquiridos, com estratificação por sexo.

Foi constituída uma amostra de 151 pessoas (102 mulheres e 47 homens) com idades compreendidas entre os 19 e os 83 anos ($M= 36,7$; $DP= 15.62$)

4.2. Procedimentos de recolha de dados e análise dos dados

O processo de recolha de dados teve início em Agosto de 2011 e cessou a 4 de Outubro. Para tal, foram contactadas as principais plataformas e associações de voluntariado, nomeadamente o Concelho Nacional para a Promoção de Voluntariado e a



Plataforma Portuguesa das Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD) pedindo a sua colaboração no envio do inquérito por questionário às suas organizações associadas que por sua vez iriam via e-mail enviar o inquérito por questionário aos seus voluntários.

Antes de efectuada a recolha de dados, realizou-se um pré-teste com três participantes, no sentido de avaliar possíveis dificuldades no preenchimento do inquérito.

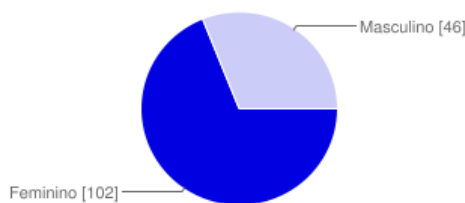
Os participantes foram devidamente esclarecidos acerca da natureza e objectivos da investigação, métodos e meios pelos quais ela seria conduzida, tempo de preenchimento do questionário e confidencialidade dos dados, solicitando a sua participação no estudo. Mediante a aceitação dos participantes, foi-lhes solicitado que via internet, preenchessem o inquérito.

O tempo médio de preenchimento em contexto de entrevista variou entre 5 a 10 minutos.

4.3. Perfil Sócio-Demográfico dos Voluntários

- Sexo dos voluntários inquiridos:

Gráfico 1 - Género



Fonte: Fonte Própria

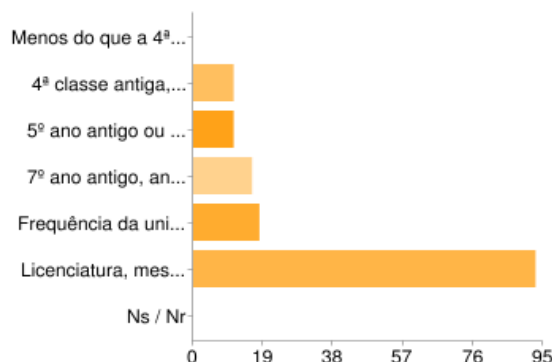
(Verificou-se um total de 151 inquéritos preenchidos, contudo 2 pessoas não especificaram o sexo.)



- Grau de Instrução

No seguimento dos resultados obtidos relativamente ao grau de instrução dos nossos inquiridos, o Gráfico 2 revela que 11 pessoas (7%) possuem a 4ª classe antiga, 6ª classe ou ciclo preparatório recentes; 11 pessoas (7%) possuem o 5º ano antigo ou 9º ano unificado, 10º ano ou 11º ano; 16 pessoas (11%) possuem o 7º ano antigo, ano propedêutico, 12º ano recente ou curso; 18 pessoas (12%) frequentam a universidade e 93 pessoas (61%) possuem uma licenciatura, um mestrado ou um doutoramento. Ninguém afirmou possuir menos do que a 4º classe.

Gráfico 2 – Grau de Instrução



Fonte: Fonte Própria

- Profissional

No que confere à situação profissional dos nossos inquiridos, a interpretação dos dados diz-nos que 31 pessoas (21%) são profissionais superiores; 19 pessoas (12%) pertencem aos quadros médios; 7 pessoas (5%) realizam trabalhos de serviços; 17 pessoas (11%) trabalhos especializados; 7 pessoas (5%) são domésticas; 33 pessoas (22%) estudantes, 10 (7%) estão desempregados; 18 pessoas (12%) estão reformadas. Tivemos nesta questão 7 pessoas (5%) que não sabiam ou não responderam à questão.



Gráfico 3 – Situação Profissional

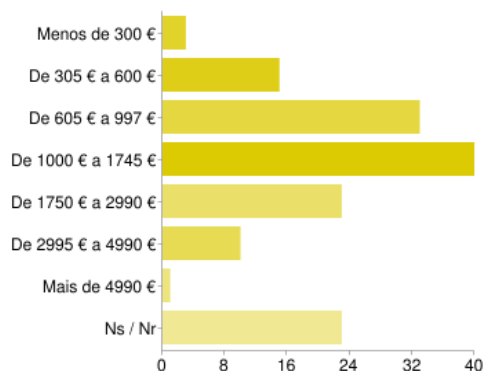


Fonte: Fonte Própria

- Rendimento Mensal

Relativamente ao rendimento mensal de toda a família, verifica-se que 3 pessoas (2%) afirmam receber menos de 300€ por mês; 16 pessoas (11%) recebem entre 305 € e 600 €; 33 pessoas (22%) recebem entre 605 € e 997 €; 40 pessoas (26%) recebem 1000 € e 1745 €; 23 pessoas (15%) recebem entre 1750 € e 2990 €; 10 pessoas (7%) entre 2995 € e 4990 €; 1 pessoa (1%) afirma receber mais de 4990 €; 23 pessoas (15%) não sabiam ou não quiseram responder à questão.

Gráfico 4 – Escalões de Rendimento Mensal



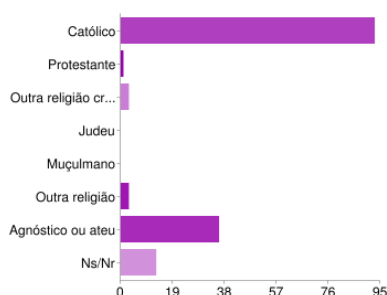
Fonte: Fonte Própria



- Posição religiosa

Verificamos, através do nosso universo de inquiridos, que 93 pessoas (62%) consideram que são católicos; 1 pessoa (1%) é protestante; 3 pessoas (2%) pertencem a outra religião não cristã; 0 pessoas judias ou muçulmanas; 3 pessoas (2%) pertencem a outras religiões; 36 pessoas (24%) consideram que são agnósticos ou ateus; 13 pessoas (9%) responderam que não sabem ou não respondem à questão.

Gráfico 5 – Posição Religiosa



Fonte: Fonte Própria

- Frequência da participação nos actos de culto

Através do gráfico 6 analisamos a frequência da participação nos actos de culto dos nossos inquiridos. Concluímos que 43 pessoas (28%) frequentam os actos de culto “uma ou mais vezes por semana”; 17 pessoas (11%) “uma ou duas vezes por mês”; 18 pessoas (12%) “apenas nas festas principais”; 32 pessoas (23%) “quase nunca ou nunca”; 34 pessoas (25%) “não sabem ou não respondem”.



Gráfico 6 – Frequência da participação nos actos de culto



Fonte: Fonte Própria

- Área de Trabalho Voluntário

No que respeita às áreas de actividade em que é exercido o voluntariado, conseguimos concluir que uma parte significativa dos inquiridos, 44%, trabalha como voluntária no sector da saúde. A cooperação para o desenvolvimento foi referida por 13% dos inquiridos. Ver anexo II.

Gráfico 7 – Áreas de trabalho



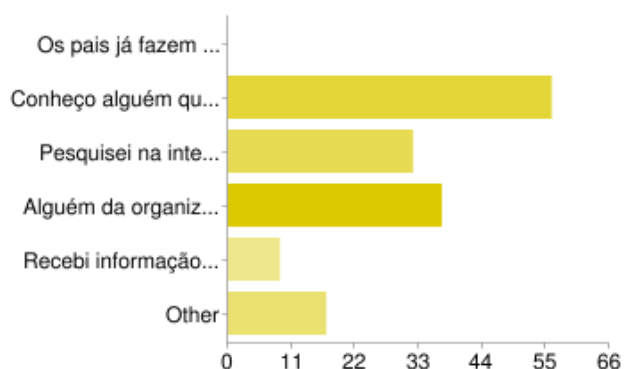
Fonte: Fonte Própria



- Conhecimento do projecto de voluntariado

Fazendo uma leitura às respostas dos inquiridos, percebemos claramente que a maioria dos voluntários conhece alguém que faz ou já fez voluntariado (56 pessoas, 37%); 32 pessoas (21%) responderam “pesquisei na internet/jornais/outros”; a 37 inquiridos (25%) “alguém da organização me falou do projecto de voluntariado”; 9 inquiridos (6%) receberam a informação por correio ou e-mail; 17 inquiridos (11%) responderam “outro”.

Gráfico 8 – Conhecimento de projecto de voluntariado



Fonte: Fonte Própria

- Frequência no exercício de voluntariado

Relativamente à frequência no exercício de voluntariado por parte dos nossos inquiridos, constatamos que a maioria, 63 pessoas (42%), realiza voluntariado “uma ou duas vezes por semana”; 22 pessoas (15%) realizam voluntariado “todos os dias”; 18 pessoas (12%) realizam “uma ou duas vezes por mês”; 24 pessoas (16%) realizam “algumas vezes ao ano”; 13 pessoas (9%) realizam “uma vez ao ano”; 9 pessoas (6%) responderam “não sei/não respondo” a esta questão.



Gráfico 9- Frequência do exercício de voluntariado



Fonte: Fonte Própria

4.4. Perfil motivacional dos voluntários

Quando interrogados sobre diferentes motivações para a realização de voluntariado, assim como aspectos de identificação pessoal, utilizamos a escala seguinte: 4 – Influência decisiva; 3 – Alguma influência; 2 – Pouca influência e 1 – Irrelevante.

4.4.1 Reflectir sobre o significado do voluntariado

4 – Influência decisiva	40	25%
3 – Alguma influência	51	33%
2 – Pouca influência	37	25%
1 – Irrelevante	21	17%



Aprender, de forma a ser um melhor cidadão/crescimento pessoal

4 – Influência decisiva	89	59%
3 – Alguma influência	43	28%
2 – Pouca influência	8	5%
1 – Irrelevante	9	6%

Contribuir para a justiça social

4 – Influência decisiva	93	62%
3 – Alguma influência	37	25%
2 – Pouca influência	15	10%
1 – Irrelevante	4	3%

4.4.2 Integrar uma organização de voluntariado

4 – Influência decisiva	49	32%
3 – Alguma influência	50	33%
2 – Pouca influência	31	21%
1 – Irrelevante	19	13%

4.4.3 Conhecer outro país

4 – Influência decisiva	18	12%
3 – Alguma influência	19	13%



2 – Pouca influência	23	15%
1 – Irrelevante	89	59%

4.4.4 Aprender outra língua

4 – Influência decisiva	8	5%
3 – Alguma influência	20	13%
2 – Pouca influência	22	15%
1 – Irrelevante	99	66%

4.4.5 Desenvolver novas habilidades

4 – Influência decisiva	41	27%
3 – Alguma influência	59	39%
2 – Pouca influência	24	16%
1 – Irrelevante	25	17%

4.4.6 Procura de aventura

4 – Influência decisiva	15	10%
3 – Alguma influência	27	18%
2 – Pouca influência	48	32%
1 – Irrelevante	59	39%



4.4.7 Conhecer e partilhar experiências com outros voluntários

4 – Influência decisiva	53	35%
3 – Alguma influência	60	40%
2 – Pouca influência	25	17%

4.4.8 Melhorar a minha situação profissional

1 – Irrelevante	11	7%
4 – Influência decisiva	18	12%
3 – Alguma influência	22	15%
2 – Pouca influência	28	19%
1 – Irrelevante	81	54%

4.4.9 Ocupar o meu tempo livre

4 – Influência decisiva	28	19%
3 – Alguma influência	37	25%
2 – Pouca influência	29	19%
1 – Irrelevante	55	36%



4.4.10 Fazer amigos

4 – Influência decisiva	36	24%
3 – Alguma influência	53	35%
2 – Pouca influência	31	21%
1 – Irrelevante	29	19%

4.4.11 Análise das conquistas dos voluntários

No caso da análise pessoal do voluntário relativamente ao trabalho de voluntariado que tem desenvolvido, podemos concluir que a maioria, 66 pessoas (44%), responde que alcançou “O desejo de me sentir útil para com os outros”; 62 pessoas (41%) pensam que contribuíram “para o aumento da qualidade de vida de terceiros”; 8 pessoas (5%) responderam que conseguiram “Melhorar as minhas habilidades ao nível profissional”; 9 pessoas (6%) conseguiram “Desenvolver projectos importantes para a minha organização”; 3 pessoas (2%) consideram conhecer pessoas como conquista importante; 1 pessoa (1%) conseguiu propostas de trabalho.

Gráfico 10 – As conquistas dos voluntários

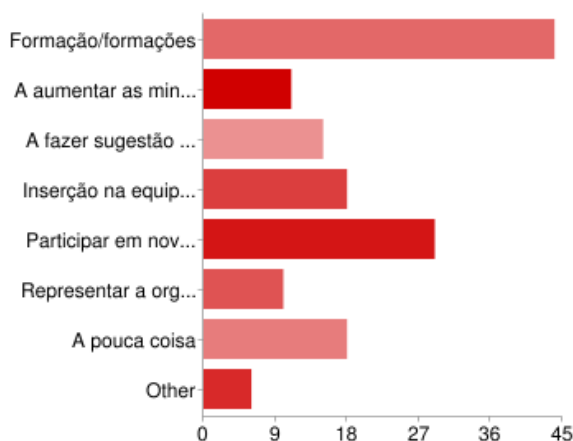


Fonte: Fonte Própria



Quisemos também perceber, mais concretamente, as diferentes apostas que as organizações realizam nos seus voluntários. 44 pessoas (29%) tiveram acesso a “formação/formações”; 11 pessoas (7%) a “aumentar as minhas responsabilidades dentro da organização”; 15 pessoas a “fazer sugestão de melhoria do trabalho”; 18 pessoas (12%) consideraram que tiveram a oportunidade de “inserção na equipa de trabalho”; 29 pessoas (19%) a “participar em novos projectos”; 10 pessoas (7%) a “representar a organização em conferências e outros eventos”; 18 pessoas (12%) referem que tiveram acesso a “pouca coisa”; 6 pessoas (4%) tiveram acesso a “outros”, não mencionados por nós nas opções de escolha.

Gráfico 11 – Análise do acesso a realizações dentro da organização

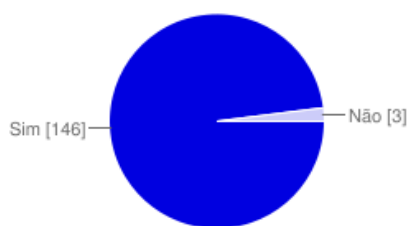


Fonte: Fonte Própria

De forma geral, a maioria dos voluntários sente-se realizado com o seu trabalho (Gráfico 12).



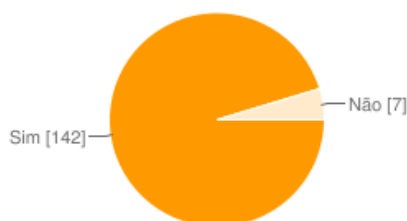
Gráfico 12 – Realização pessoal como voluntário



Fonte: Fonte Própria

E ainda quando questionados sobre a sua avaliação ao reconhecimento e valorização como voluntários, 94% dos voluntários considera que o seu trabalho como voluntário é valorizado.

Gráfico 13- Valorização/Reconhecimento por terceiros



Fonte: Fonte Própria

4.4.12 Características comuns/estilo de vida

Relativamente ao envolvimento e sensibilidade do voluntário por outras áreas, quisemos perceber até que ponto os voluntários partilham desses mesmos interesses. Propomos interesses tão variados como a reciclagem, o consumo, o desporto, o vegetarianismo e o ambiente.



“Faço reciclagem sempre que posso”

4 – Influência decisiva	80	53%
3 – Alguma influência	44	29%
2 – Pouca influência	17	11%
1 – Irrelevante	8	5%

“Sou um consumidor atento e responsável”

4 – Influência decisiva	49	32%
3 – Alguma influência	78	52%
2 – Pouca influência	16	11%
1 – Irrelevante	6	4%

“Pratico desporto/ caminhadas regularmente”

4 – Influência decisiva	36	24%
3 – Alguma influência	57	38%
2 – Pouca influência	37	25%
1 – Irrelevante	19	13%

“Sou vegetariano / não consumo carne”

4 – Influência decisiva	12	8%
3 – Alguma influência	14	9%
2 – Pouca influência	17	11%
1 – Irrelevante	106	70%

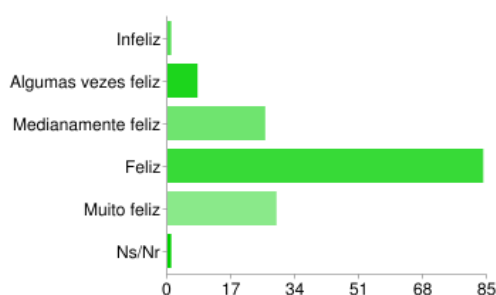


“Sou amigo do ambiente”

4 – Influência decisiva	78	52%
3 – Alguma influência	58	38%
2 – Pouca influência	9	6%
1 – Irrelevante	4	3%

No que respeita aos níveis gerais de felicidade dos nossos inquiridos, e assumindo níveis de felicidade como «infeliz», «algumas vezes feliz», «medianamente feliz», «feliz», «muito feliz» e «não sei/não respondo», verificamos que 56% dos inquiridos se consideram pessoas «felizes». Entre «medianamente feliz» e «muito feliz» constatámos 17% e 19% respectivamente. Os restantes distribuem-se pelas outras opções.

Gráfico 14 – Níveis de felicidade



Fonte: Fonte Própria



4.5 Discussão dos Resultados

Neste tópico pretende-se analisar e sistematizar os dados considerados mais relevantes do presente estudo. A discussão considera os objectivos previamente delineados, tendo em conta o objectivo geral de compreender a relação entre as motivações para realizar voluntariado e as características dos mesmos voluntários.

Na análise interpretativa dos conteúdos do capítulo anterior apresentámos várias características dos voluntários, como a sua idade, grau de instrução, profissão, interesses e objectivos pessoais, bem como o seu grau de satisfação.

Inicialmente colocámos a grande questão:

“O que motiva algumas pessoas a tornarem-se voluntários?”

Por outras palavras, o grande propósito da nossa investigação era delinear “como”, “porquê” e “quem” são os cidadãos que se voluntariam. Portanto, “sub-questões” foram colocadas:

- Voluntários: quem são?

- Género (mulheres tendem a ser mais propensas a participar do que os homens, podendo variar tendo em conta a área de intervenção).

Através da nossa investigação por inquérito, verificámos que dos 151 inquiridos, 102 (68%) pessoas eram do sexo feminino e 47 (31%) do sexo masculino.

Nos voluntários portugueses confirma-se a tendência de haver uma maior participação em actividades de voluntariado por parte do sexo feminino e menor por parte do sexo masculino.

- Idade (participação tende a um pico entre os 30 e os 60 anos).

Analisando a idade no nosso grupo de inquiridos, verificamos que no total participaram pessoas com idades compreendidas entre os 19 e os 83 anos, havendo uma média igual a 36,7 anos de idade com um desvio padrão igual a 15.62.



- Educação (verifica-se maior adesão ao voluntariado entre pessoas com maior nível de instrução).

Na nossa investigação, confirma-se a tendência para o exercício de voluntariado por pessoas com maior grau de instrução, nomeadamente 61% dos nossos inquiridos afirmaram possuir uma licenciatura, um mestrado ou um doutoramento.

- Situação Profissional (pessoas de um meio socioeconómico alto tendem a realizar mais voluntariado. Wilson também conclui que trabalhadores em *part-time* tendem a realizar mais voluntariado do que os trabalhadores em *full-time*)

Na nossa pesquisa, concluímos que os dois grandes grupos de inquiridos são o dos estudantes (22%) e o dos profissionais superiores (21%).

- Rendimento (verifica-se maior adesão ao voluntariado entre pessoas com maior rendimento. Pearce (1993) e Wilson (2010) encontram ligação positiva entre os indivíduos de classe socioeconómica elevada e a realização de voluntariado.)

Verificamos que, entre os nossos 151 inquiridos, 40 pessoas, ou seja, 26%, tem o rendimento total da família correspondente entre os 1000 € a 1745 € e 33 pessoas (22%) recebem entre 605 € e 997 €. Entendemos que 48% da nossa população inquirida recebe entre os 605 € e os 1745 €, não sendo considerada uma população de classe de média alta ou alta e sim uma população classe média. Neste caso, não se confirma uma tendência na realização de trabalho voluntário por parte de pessoas com altos rendimentos e sim uma tendência por parte da classe média.

- Participação religiosa (pessoas que frequentam regularmente serviços religiosos são mais propícios a realizarem voluntariado). Nos estudos de Hiromi Taniguchi, Leonard Thomas (2010) e Wilson (2010), a religiosidade tem efeito positivo na probabilidade de se voluntariar.

Entre o nosso grupo de voluntários inquiridos, 93 pessoas (62%) consideram que são católicos e 36 pessoas (24%) consideram que são agnósticos ou ateus. Verificamos que a maioria dos nossos inquiridos frequenta o seu local de culto “uma ou mais vezes por



semana”, nomeadamente 43 pessoas (28%). A restante maioria divide entre “quase nunca ou nunca”, 37 pessoas (25%), ou “não sabe/não responde” correspondendo a 25% do Universo.

Concluimos que o nosso Universo de inquiridos se divide entre voluntários que se consideram católicos e frequentam regularmente os seus locais de culto e voluntários que raramente frequentam. O voluntário é um indivíduo que pode ou não estar ligado directamente com religião, i.e. apesar de 62% afirmar ser católico apenas 28% pratica a religião no seu local de culto “uma ou mais vezes por semana”.

- Voluntários: como e porquê realizam voluntariado - Motivações

Podemos supor vários motivos como por exemplo o altruísmo, a reciprocidade ou interesse próprio. O indivíduo continua a realizar voluntariado por motivos altruístas como preocupação com os outros (motivação intrínseca) ou, pelo contrário, valoriza a oportunidade de aprender a obter contactos na esperança de melhorar as suas qualificações e posteriormente obter uma carreira melhor? (motivação extrínseca).

Entre os vários estudos analisados ao longo desta pesquisa, concluimos que entre os vários motivos para um indivíduo se tornar voluntário, a socialização ou convívio, a partilha de experiências, contactos sociais, a necessidade de concretizar causas dentro de uma organização, assim como de aprender novas tarefas e ainda obter reconhecimento social.

Na nossa pesquisa catalogamos 4 grandes motivações: por motivos altruístas, de pertença, satisfação do ego, e aprendizagem. Obtivemos os seguintes valores:

Altruísmo

Contribuir para a justiça social

4 – Influência decisiva	93	62%
--------------------------------	-----------	------------



Reflectir sobre o significado do voluntariado

3 – Alguma influência	51	33%
------------------------------	-----------	------------

Pertença

Fazer amigos

3 – Alguma influência	53	35%
------------------------------	-----------	------------

Procura de aventura

1 – Irrelevante	59	39%
------------------------	-----------	------------

Conhecer e partilhar experiências com outros voluntários

3 – Alguma influência	60	40%
------------------------------	-----------	------------

Ego

Integrar uma organização de voluntariado

3 – Alguma influência	50	33%
------------------------------	-----------	------------

Ocupar o meu tempo livre

1 – Irrelevante	55	36%
------------------------	-----------	------------



Aprendizagem

Aprender, de forma a ser um melhor cidadão/crescimento pessoal

4 – Influência decisiva	89	59%
--------------------------------	-----------	------------

Conhecer outro país

1 – Irrelevante	89	59%
------------------------	-----------	------------

Melhorar a minha situação profissional

1 – Irrelevante	81	54%
------------------------	-----------	------------

Desenvolver novas habilidades

3 – Alguma influência	59	39%
------------------------------	-----------	------------

Aprender outra língua

1 – Irrelevante	99	66%
------------------------	-----------	------------

Deduzimos através deste agrupamento de dados que tivemos maior unanimidade na motivação de voluntariar por “contribuir para a justiça social” e “aprender, de forma a ser um melhor cidadão/crescimento pessoal

A maioria dos voluntários inquiridos divide-se entre motivações de carácter altruísta e de aprendizagem.



- Análise das conquistas dos voluntários

Verificamos que 66 pessoas (44%) consideram que alcançaram “O desejo de me sentir útil para com os outros” e 62 pessoas (41%) pensam que contribuíram “para o aumento da qualidade de vida de terceiros”. Ainda 44 pessoas (29%) tiveram acesso a “Formação/formações” e 9 pessoas (19%) a “participar em novos projectos”

Dentro destes valores, pudemos concluir que o interesse pela realização e contribuição e igualdade e bem-estar social prevalece. Verificamos ainda que quase todos os voluntários estão satisfeitos com os seus “*achievements*”.

- Valorização/Reconhecimento por terceiros

De forma geral, a maioria dos voluntários sente-se realizado com o seu trabalho pois 94% dos voluntários inquiridos considera que o seu trabalho como voluntário é valorizado.

- Quais as características comuns que podemos encontrar nas pessoas que realizam voluntariado;

- Área de Trabalho Voluntário

Verificamos que a maioria dos inquiridos trabalha no sector da saúde.

- Conhecimento do projecto de voluntariado

Vários autores consideraram haver relação positiva entre pessoas que têm contacto com voluntários e a probabilidade de realizar voluntariado.



Percebemos claramente que esta relação existe entre os voluntários portugueses pois a maioria dos inquiridos conhece alguém que faz ou já fez voluntariado (56 pessoas, 37%) e 37 inquiridos (25%) respondeu “alguém da organização me falou do projecto de voluntariado”

Notamos uma forte ligação entre a motivação para realizar voluntariado e o contacto directo com pessoas que estão ligadas ao voluntariado.

- Características comuns/ Estilos de vida

Na sua investigação, Dutta (2004) argumenta que o indivíduo que realiza voluntariado faz uma escolha de viver de forma responsável, que se manifesta noutras actividades que marcam a sua vida, ou seja, que são integradas por essa sensação de viver de forma responsável.

Quisemos então verificar diferentes estilos de vida como a prática de exercício, o consumo, o vegetarianismo e o interesse pelo meio ambiente e reciclagem.

“Faço reciclagem sempre que posso”

4 - Influência decisiva	80	53%
--------------------------------	-----------	------------

“Sou um consumidor atento e responsável”

3 – Alguma influência	78	52%
------------------------------	-----------	------------



“Pratico desporto/ caminhadas regularmente”

3 – Alguma influência	57	38%
------------------------------	-----------	------------

“Sou vegetariano / não consumo carne”

1 – Irrelevante	106	70%
------------------------	------------	------------

“Sou “amigo do ambiente”

4 – Influência decisiva	78	52%
--------------------------------	-----------	------------

Partindo de um ponto de análise de vários interesses que os voluntários poderiam partilhar, concluímos que grande parte dos voluntários inquiridos são pessoas que se interessam com o ambiente e partilham o interesse pela reciclagem. Já o mesmo não podemos dizer do interesse pelo vegetarianismo revelando total desinteresse e em menor escala algum interesse pelo desporto.

- É o voluntário uma pessoa feliz?

- Satisfação de vida (pessoas que relataram maior satisfação de vida apresentam maior probabilidade de se tornarem voluntários, embora também seja reconhecido que o voluntariado pode ter um efeito positivo no bem-estar subjectivo).

Verificamos que 56% dos inquiridos se consideram pessoas “Felizes”. Entre “medianamente feliz” e “muito feliz” constatámos 17% e 19% respectivamente.



- Quantas horas as pessoas realizam por semana?

(Talvez as pessoas não contribuam com muitas horas de voluntariado e façam avaliações erradas da utilidade que irão obter das suas actividades, ou seja, subestimam os benefícios do voluntariado.)

- Frequência no exercício de voluntariado

Constatamos que a maioria dos voluntários inquiridos realizam voluntariado pelo menos “uma ou duas vezes por semana”. Percebemos claramente que estes voluntários estão comprometidos a uma escala semanal levando ao exercício contínuo da sua actividade. À medida que diminui o tempo de compromisso disponibilizado, diminui o número de voluntários, ou seja quanto mais frequência, maior o número de voluntários. Com isto percebemos que existe uma maior disponibilidade para a prática do voluntariado entre os portugueses.

Em jeito de sumário, podemos adiantar que os voluntários portugueses são na sua maioria mulheres, com idade compreendida entre os 22 e os 52 anos ($M = 36,7$; $DP = 15,62$), com alto nível de instrução e um rendimento familiar entre os 1000 euros e os 1745 euros.

È um grupo que se considera católico mas que não frequenta semanalmente a igreja.

As suas grandes motivações dividem-se entre contribuir para a qualidade de vida de terceiros e a justiça social, assim como aprender a ser melhor cidadão e a desenvolver novas habilidades.

Estes cidadãos realizam voluntariado maioritariamente no sector da saúde e teve conhecimento do trabalho voluntário através de outros voluntários.

Este grupo partilha ainda o interesse pelo meio ambiente e nutre o gosto pela reciclagem. Existe também algum interesse no consumo consciente e responsável.



A grande maioria considera-se geralmente feliz e são voluntários que estão comprometidos semanalmente com o seu trabalho voluntário.

Embora estudos anteriores tenham usado várias fontes com dados diferentes, os resultados da nossa pesquisa são, todavia, razoavelmente consistentes e põem em evidência uma série de características fundamentais podendo ser usadas pelas organizações nas suas linhas de recrutamento e retenção.

Os voluntários motivados, normalmente valorizam o trabalho que estão a realizar contribuindo para o sucesso da causa da organização para quem trabalham.

Assim sendo, e tendo já referido anteriormente, as organizações conseguem identificar melhor possíveis voluntários, buscando nos “meios certos”, tendo maior probabilidade de o voluntário sentir satisfação e bem-estar com a tarefa e com a organização em geral.





V CAPÍTULO - CONCLUSÃO

Como citado anteriormente, as motivações de indivíduos para realizar trabalho voluntário é um tema de difícil reflexão. Mesmo que a motivação altruísta ou pró-social não seja a motivação primária, se as pessoas vão gastar o seu tempo livre na organização, participando, ou trabalhando para um objectivo, estes devem sentir que esses esforços são eficazes. Os indivíduos irão acreditar na eficácia de suas acções antes de se comprometerem ou persistirem como voluntários.

Neste sentido, as organizações devem estar conscientes sobre o público que se interessa pelo trabalho voluntário a fim de, com sucesso, os atingirem nas suas acções de sensibilização para a realização de voluntariado.

Com estes resultados pretendemos levantar questões importantes que podem ser usadas em campanhas de marketing social das organizações comunitárias locais para a introdução de voluntários, assim como analisar as características desses mesmos participantes.

A apresentação desta investigação pretendeu fortalecer, defender e objectivar as motivações para a sua realização, bem como supor uma reflexão mais séria e empenhada sobre o tema.

O voluntariado pode ser um meio para adquirir conhecimentos, exercer competências e alargar redes sociais, o que poderá contribuir para melhores oportunidades de trabalho. Porém, o voluntário também é motivado por um desejo básico de ajudar outras pessoas, em especial as mais vulneráveis. Por conseguinte, o voluntariado não só contribui para o desenvolvimento das competências e da economia, como também reforça o desejo que o ser humano tem de verem reduzidas as desigualdades sociais, participando directamente na construção de uma sociedade, onde a qualidade de vida de todas as pessoas, que vivem hoje e que viverão no futuro, é o principal objectivo.



Uma abordagem mais genérica ao concluir a análise dos dados obtidos, permite afirmar que todos os objectivos planeados foram alcançados.

Primeiro, porque foi possível realizar a investigação, aplicando o inquérito por questionário aos voluntários, conseguindo obter as várias características que pretendíamos: sexo, idade, profissão, educação, satisfação com a vida, religião, rendimento e interesses comuns.

Segundo, porque as abordagens dos autores referidos no Estado das Arte, constituíram uma base sólida para a compreensão do fenómeno do voluntariado e, principalmente, porque a análise dos dados, apresentados através de quadros gráficos, espelha a concretização dos objectivos planeados, em articulação com as abordagens teóricas expostas na pesquisa bibliográfica.

Assim, dados relevantes foram esclarecedores da realidade dos voluntários portugueses. As pessoas com habilitações elevadas apresentam maior probabilidade de serem voluntárias. Em termos de idade, o pico da participação frequente em iniciativas de voluntariado verifica-se em pessoas com idades compreendidas entre 22 e 52 anos. Além disso, pessoas ligadas a uma religião também apresentam maior propensão para participar com frequência em actividades de carácter voluntário. As pessoas que estão globalmente satisfeitas com a sua vida apresentam, em geral, maior propensão para participar com frequência em actividades de voluntariado.

Nesta revisão geral da literatura sobre o voluntariado, tentamos delinear o contexto em voluntariado que ocorre e distinguimos quem é o voluntário, quem tem mais probabilidades de se tornar um voluntário e por quê, bem como o contexto no qual as pessoas se podem voluntariar. Como existem tantos diferentes contextos em que se pode doar o seu tempo, a vasta literatura nesta área demonstra que muita investigação tem sido feita. Esta revisão da literatura mostra que muito trabalho foi realizado, mas em muitos aspectos, o voluntariado e acções de voluntariado em Portugal ainda têm pouco destaque. Este dado aponta para a necessidade de eliminação de barreiras legais que desincentivam as pessoas menos qualificadas e com muitos encargos a participarem em



actividades de voluntariado. Dever-se-ia ter em conta os voluntários com competências menos especializadas e específicas, pois também são necessários.

Neste sentido, a validação da aprendizagem não formal e informal por parte da União Europeia é uma iniciativa muito importante, pois permite contribuir para a integração e reconhecimento de pessoas desempregadas ou de pessoas com poucas habilitações no mercado de trabalho já que dá liberdade ao reconhecimento da experiência e das competências adquiridas durante o trabalho voluntário. Através do Ano Europeu do Voluntariado foram introduzidas uma série de iniciativas que promovem o voluntariado e melhoram a formação de um voluntário. O impacto dessas iniciativas em Portugal ainda tem de ser medido e avaliado de forma a retirarmos lições.

Esperamos que esta dissertação forneça aos futuros pesquisadores um passo para a compreensão do voluntariado e dos seus agentes.





REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hil, M.M, Hil, A, 2000: “Investigação por Questionário”, Lisboa, Edições Sílabo.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V., 2008: “Manual de Investigação em Ciências Sociais”. Lisboa, Gradiva.

Moreira, João Manuel, 2009: “Questionários: Teoria e Prática”, Coimbra, Edições Almedina.

Nunes, José, op, 2008: “ Teologia da Missão – Notas e Perspectivas”, Obras Missionárias Pontifícias, Lisboa.

Pearce, Jone L., 1993, “Volunteers: The Organizational Behavior of Unpaid Workers”, Nova Iorque, Routledge.

United Nations Volunteers, 2001: “Caring Cities: Volunteerism in Urban Development and the Role of the United Nations Volunteers Programme”.

Jornais Online:

Mensário da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, 6 de Julho de 2007. Solidariedade: “O papel e o impacto do voluntariado na sociedade europeia” [em linha], Disponível: <http://www.solidariedade.pt/admin/artigos/uploads/p1-julho-2007g.pdf> [consult. 24 de Abril de 2010].

Revistas:

Fonseca, Ana Patrícia, 2010: “ A exigência da Responsabilidade Global”, Revista Síntese, edição de Julho/Agosto.



Artigos:

Albuquerque, Isabel, Lima, Margarida, Figueiredo, Claudia, Matos, Marcela, 2011: “Subjective Well-Being Structure: Confirmatory Factor Analysis in a Teachers’ Portuguese Sample, Social Indicators Research.

Almeida, Maria dos Anjos, 2008: “ Estudo sobre o Voluntariado”, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Assembleia Plenária da Conferencia Episcopal Portuguesa, 2001: “Voluntariado – Porta Aberta para a Humanização Social” – Nota Pastoral, p.6.

Bearden, William O.; R. Bruce Money, Jennifer L. Nevis, 2006: “ Multidimensional versus unidimensional measures in assessing national culture values: The Hofstede VSM 94 example”, Journal of Business Research 59, p.195-203, [em linha], Disponível: www.sciencedirect.com a 28/02/2010.

Bentham, Jeremy, 1781: “An Introduction to the Principles of Morals and Legislation” [em linha], Disponível: <http://www.efm.bris.ac.uk/het/bentham/morals.pdf> [consult. 8/12/2010].

Boezmen, Edwin J. e Ellemers, Naomi; 2008: “Pride and respect in volunteers’ organizational commitment”, European Journal of Social Psychology 38, p.159 – 172.

Bussel, Helen; Forbes, Deborah, 2002: “Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering”, International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing Volume 7, Number 3, p.244 – 257.

Câmara Municipal do Porto, Gabinete de Estudos e Planeamento, 2006: “Voluntariado na Cidade do Porto: Resultados do Inquérito às instituições do Sector”.

Clerkin, Richard M.; Sharon R. Paynter e Jami Kathleen Taylor, 2009: “Public Service Motivation in Undergraduate Giving and: Volunteering Decisions”, The American Review of Public Administration; 39; p.675-698.



Hoskins, Bryony, 2004: “How does the voluntary engagement of young people enhance their active citizenship and solidarity?”, Council of Europe & European Commission Youth Research Partnership [em linha], Disponível: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Voluntary/Research/How_does_the_voluntary_en.pdf [consult.20/05/2011]

Daza, José, 2004: “The utility function and the emotional well-being function”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, vol.9, nº2, p.22-29.

Dutta-Bergman, Mohan J., 2004: “Describing Volunteerism: The Theory of Unified Responsibility”, *Journal of Public Relations Research*, 16(4), 353-369, consultado em Maio/2010.

E. Gil Clary and Snyder, Mark, 1999: “The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations”, volume 8, nº5, , p.156-15.

European Volunteer Center, 2008: “Volunteering in Portugal: Facts and Figures Report”,[em linha], Disponível: http://www.cev.be/data/File/Facts%20Figures_Report%20Portugal_Final_08.pdf [consult. 20/04/2011].

Ferreira, M, Proença, T & Proença, J., 2008: “As motivações no trabalho voluntário”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, volume Julho/Setembro.

Franco, R. C, *et al*, 2005: “O Sector Não Lucrativo Português Numa Perspectiva Comparada”, Universidade de Johns Hopkins/ Universidade Católica Portuguesa.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2011: “Acompanhamento da qualidade de vida na Europa: participação em voluntariado e trabalho não remunerado”, Resumo Executivo, [em linha], Disponível: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/021/pt/1/EF11021PT.pdf> [consult. 28/05/2011].



Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2011: “Is Volunteering for everyone?”, [em linha], Disponível: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/034/en/1/EF11034EN.pdf> [consult. 6/06/2011].

Fundação Evangelização e Culturas, 2010: “ Voluntariado Missionário renova compromisso solidário – Por uma resposta global”, Comunicado de Imprensa, [em linha], Disponível: http://www.fecong.org/cimprensa_arquivo.asp [consult. 28/03/2010].

Galit Ventura Yanay e Yany, Niza; 2008: “The Decline of Motivation? From Commitment to Dropping out of Volunteering”, “Nonprofit Management & Leadership”, vol. 19, no. 1, p.65-78.

Giacomo Degli Antoni, 2009: “Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation”, KYKLOS, volume 62, nº5, p. 359 – 370.

Hoskins, Bryony, 2004: “How does the voluntary engagement of young people enhance their active citizenship and solidarity?”, Council of Europe & European Commission - Youth Research Partnership.

Leventhal, Debbie H, 2009: “Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism”, Journal for the Theory of Social Behaviour, 39:3, p271 – 299.

McCloughan, Patrick; Batt, William H.; Costine, Mark; Scully, Derek, 2011: “Participation in volunteering and unpaid work”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [em linha], Disponível: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/02/en/1/EF1102EN.pdf> [consult. 28/05/2011]

McMahan, Ethan A., Estes, David, 2011: “Measuring Lay Conceptions of Well – Being: The Beliefs about Well-Being Scale”, Journal of Happiness Studies, volume 12, p.267-287.

Meier, Stephan; Stutzer, Alois, 2008: “Is volunteering Rewarding in Itself?”, Economica 75, p.39-59.



Merkin, Rebecca S. 2006: “Uncertainty avoidance and facework: A test of the Hofstede model”; *International Journal of International Relations* 30 213-228, [em linha], Disponível: www.elsevier.com/locate/ijintrel [consult. a 28/02/2010].

Mesch, Debra J; Tschirhart, Mary; Perry, James L; Geunjoo Lee, 1998: “Altruists or Egoists? Retention in Stipended Service Nonprofit Management & Leadership”, volume. 9, no. 1, p.1-20, [em linha], Disponível: http://www.indiana.edu/~jlpweb/papers/Altruists%20or%20Egoists_Mesch_Tschirhart_Perry_Lee_NML_%20Fall%201998.pdf [consult. a 20/02/2010]

Nahas, Markus, *et al.* 200 : “O pentáculo do bem-estar - base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos”. *Revista Brasileira de Actividade Física e Saúde*, 5 n.2, p.50.

Omoto, Allen M.; Snyder, Mark: “Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism”, *American Behavioral Scientist* 2002; 45; 846, [em linha], Disponível: <http://abs.sagepub.com> , [consult. a 3/11/2009].

SelliI, Lucilda; GarrafaII, Volnei e Roque JungesI, José; 2008: “Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética”, “Beneficiaries of volunteering: a bioethical perspective”, *Rev Saúde Pública*; 42(6), p.1085-9.

Smith, D.H.; 1981: “Altruism, Volunteers and Volunteerism”; *Journal of Voluntary Action Research*, 10(1), 21-36.

Soares, Ana Maria; Farhangmehr, Minoo, 2007: “Hofstede’s dimensions of culture in international marketing studies”, *Journal of Business Research* 60; p. 277-284, [em linha], Disponível: www.sciencedirect.com [consult. a 28/02/2010].

Syen Kang, Doo; Mastin, 2008: “How cultural difference affects international tourism public relations websites: A comparative analysis using Hofstede’s cultural dimensions”; *Public Relations Review* 34 , 54-56, [em linha], Disponível: www.sciencedirect.com [consult. a 28/02/2010].



Taniguchi, Hiromi, Thomas, Leonard D., 2010: “The Influences of Religious Attitudes on Volunteering”, Sociedade Internacional para a Pesquisa do Terceiro Sector e Universidade de John Hopkins.

Viegas, José Manuel Leite, 2004: “ Implicações Democráticas das Associações Voluntárias: O caso português numa perspectiva comparativa europeia”; Sociologia, Problemas e Práticas, nº46, p.33-50.

Wilson, John, 2000: “Volunteering”, Annual Review of Sociology, vol. 26, p.215-240.

Wisner, Priscilla, *et al*, 2005: “The service volunteer – loyalty chain: an exploratory study of charitable not-for-profit service organizations”, Journal of Operations Management 23, p.149-161.

Ziemek, Susanne; 2006: “Economic analysis of volunteers’ motivations – A cross-country study”, The Journal of Socio-Economic, 35, 532-555, [em linha], Disponível: www.elsevier.com/locate/econbase [consult. a 27/02/2010].

Webgrafia:

Conferência Episcopal Portuguesa, Disponível: <http://www.ecclesia.pt/> [consult. 28/01/2011].

Eurofund, Disponível: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/index.htm> [consult. 28/05/2011]

Finest Quotes, Disponível: http://www.finestquotes.com/select_quote-category-Volunteering-page-0.htm [consult. 28/01/2010].

The Center for Civil Society Studies, Disponível: <http://www.ccss.jhu.edu/index.php?section=content&view=20> [consult. 27/12/2010].

Universidade de Aveiro, Disponível: www.ua.pt [consult. 27/02/2010].



Bibliografia não publicada:

Azevedo, Inês; 2008: “Voluntariado para a Cooperação: Virtualidades e Riscos”, Dissertação de Mestrado Não Publicada, Universidade Nova de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

Hanh, Vo Thi, 2010: “Volunteer Managment – Case: Access Amsterdam”, Bachelor’s Thesis of Degree Program in International Business, Lahti University of Applied Sciences.





ANEXOS

Anexo I - Inquérito

Boa tarde, chamo-me Luísa Martins e encontro-me a realizar o mestrado em Ciências Políticas pela Universidade de Aveiro. No âmbito da dissertação para a conclusão do mestrado: “Voluntariado: motivações e características da sociedade voluntária em Portugal”, gostaria de poder contar com a sua ajuda.

Peço-lhe o favor de me responder a algumas perguntas sobre o voluntariado. Não levará mais de 10 minutos na sua resolução.

AS SUAS RESPOSTAS SÃO ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAIS E SERÃO UTILIZADAS APENAS PARA FINS ESTATÍSTICOS.

P.1- Sexo do inquirido:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>

P.2- Qual é a sua idade?

P.3- Qual é a sua nacionalidade?

P.4- Qual o seu grau de instrução?

Menos do que a 4ª classe	<input type="checkbox"/>
4ª classe antiga, 6ª classe ou ciclo preparatório recentes	<input type="checkbox"/>
5º ano antigo ou 9º ano unificado, 10º ano, 11º ano	<input type="checkbox"/>
7º ano antigo, ano propedêutico, 12º ano recente ou curso médio	<input type="checkbox"/>
Frequência da universidade ou bacharelato	<input type="checkbox"/>
Licenciatura, mestrado ou doutoramento	<input type="checkbox"/>
Ns / Nr	<input type="checkbox"/>



P.5- Qual é a sua área de trabalho na organização/associação de voluntariado?

Direitos Humanos	Igualdade de género	
Acompanhamento Infantil/Sénior	Saúde	
Papel activo da mulher na sociedade	Protecção do património	
Anti-discriminação	Diálogo inter-étnico e inter-religioso	
Anti-drogas/abuso de substâncias	Media e comunicação	
Anti-racismo/xenofobia	Minorias	
Arte e cultura	Reabilitação/reconstrução pós conflito/desastre	
Protecção civil	Cooperação regional	
Cooperação e desenvolvimento	Desenvolvimento rural/urbano	
Incapacitados	Integração social	
Educação pelo desporto e actividades ao ar livre	Educação para a cidadania e democracia	
Ambiente	Intervenção na Juventude	
Igualdade de oportunidades	Direitos Humanos	
Consciência Europeia	Protecção/Direitos dos Animais	

P.6- Refira, das seguintes opções, como tomou conhecimento do projecto de voluntariado (escolha apenas uma opção):

Os pais já fazem ou fizeram voluntariado	
Conheço alguém que já fez ou faz voluntariado	
Pesquisei na internet/jornais/outros	
Alguém da organização me falou do projecto de voluntariado	
Recebi informação pelo correio/e-mail	

P.7- As razões que me levaram ao voluntariado foram (classifique os seguintes motivos de acordo com a importância que assumiram na sua inscrição, utilizando a escala: 4 – Influência decisiva; 3 – Alguma influência; 2 – Pouca influência; 1 – Irrelevante):

	1	2	3	4
Reflectir sobre o significado do voluntariado				
Aprender, de forma a ser um melhor cidadão				
Contribuir para a justiça social				



Integrar uma organização de voluntariado					
Conhecer outro país					
Aprender outra língua					
Desenvolver novas habilidades					
Procura de aventura					
Conhecer e partilhar experiências com outros voluntários					
Melhorar a minha situação profissional					
Ocupar o meu tempo livre					

P.8- Com que frequência exerce voluntariado

Uma vez ao ano	
Algumas vezes ao ano	
Uma ou duas vezes por mês	
Uma ou duas vezes por semana	
Todos os dias	
Ns/Nr	

P.9- Até ao presente, penso que consegui (escolha uma das opções):

Conhecer pessoas (Aumentar a minha rede de contactos, Pertença/ Extrínseca)	
Propostas de trabalho (aprendizagem/desenvolvimento/Extrínseca)	
Desenvolver projectos importantes para a minha organização (Altruismo)	
Melhorar as minhas habilidades ao nível profissional (Aprendizagem desenvolvimento/ Extrínseca)	
O desejo de me sentir útil para com os outros (Ego, extrínseca)	
Integrar um amigo no serviço voluntário (Pertença/Intrínseca)	
Contribuir para o aumento da qualidade de vida de terceiros (Altruísmo/Intrínseca)	

P.10 - Até ao presente, penso que consegui sentir-me realizado com o meu trabalho:

Sim	
Não	

P.11 - Sinto que o meu trabalho é valorizado:

Sim	
Não	



P.12 - Nos últimos 6 meses, a minha organização possibilitou-me o acesso a: (escolha apenas 1 opção)

Formação/formações	
A aumentar as minhas responsabilidades dentro da organização	
A fazer sugestão de melhoria do trabalho	
Inserção na equipa de trabalho	
Participar em novos projectos	
Representar a organização em conferências e outros eventos	
Nenhuma das opções anteriores	
Outros: _____	

P.13 - Pessoalmente, identifico-me com (classifique os seguintes itens de acordo com a importância que assumem na sua vida, utilizando a escala: 4 – Influência decisiva; 3 – Alguma influência; 2 – Pouca influência; 1 – Irrelevante):

	1	2	3	4
Faço reciclagem sempre que posso				
Sou um consumidor atento e responsável				
Pratico desporto/ caminhadas regularmente				
Sou vegetariano / não consumo carne				
Sou “amigo do ambiente”				

P.14 - Qual a sua ocupação ou profissão ?

Profissionais Superiores		Domésticas	
Quadros Médios		Reformados	
Trabalhos de Serviços		Estudantes	
Trabalhos Especializados		Desempregados	
Trabalhos Não Especializados		Ns/Nr	

P.14 - A seguir, estão indicados alguns escalões de rendimento. Podia-me dizer que escalão corresponde melhor ao rendimento mensal de toda a sua família (depois de feitos os descontos):

Menos de 300 €	
De 305 € a 600 €	
De 605 € a 997 €	
De 1000 € a 1745 €	
De 1750 € a 2990 €	



De 2995 € a 4990 €	
Mais de 4990 €	
Ns / Nr	

P.16 - Em geral, considera-se um pessoa:

Infeliz	
Algumas vezes feliz	
Medianamente feliz	
Feliz	
Muito feliz	
Ns/Nr	

P.15- Qual é a sua posição religiosa?

Católico	
Protestante	
Outra religião cristã	
Judeu	
Muçulmano	
Outra religião	
Agnóstico ou ateu	FIM
Ns/Nr	FIM

P.17 - Com que frequência participa habitualmente nos actos de culto da sua religião?³⁹

Uma ou mais vezes por semana	
Uma ou duas vezes por mês	
Apenas nas festas principais	
Quase nunca ou nunca	
Ns/Nr	

³⁹ Da pergunta 9 à 12 – Tive como referência o estudo “ Exiga Dignidade”realizado pela Amnistia Internacional Portugal e o ISEG, realizado de 6 a 20 de Julho de 2009, no qual participei.



Anexo II – Área de actividades em percentagem

Acompanhamento Infantil/Sénior	11	7%
Papel activo da mulher na sociedade	1	1%
Anti-discriminação	6	4%
Anti-drogas/abuso de substâncias	0	0%
Anti-racismo/xenofobia	0	0%
Arte e cultura	7	5%
Protecção civil	2	1%
Cooperação e desenvolvimento	20	13%
Incapacitados	4	3%
Educação pelo desporto e actividades ao ar livre	2	1%
Ambiente	3	2%
Igualdade de oportunidades	2	1%
Consciência Europeia	1	1%
Igualdade de género	3	2%
Saúde	44	29%
Protecção do património	1	1%
Diálogo inter-étnico e inter-religioso	0	0%



Media e comunicação	2	1%
Minorias	2	1%
Reabilitação/reconstrução pós conflito/desastre	1	1%
Cooperação regional	1	1%
Desenvolvimento rural/urbano	4	3%
Integração social	9	6%
Educação para a cidadania e democracia	3	2%
Intervenção na Juventude	12	8%
Direitos Humanos	6	4%
Protecção/Direitos dos Animais	2	1%